ANALISIS SISTEM REKRUITMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA APOTIK MAKASSAR



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Syariáh dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Oleh : SRI RAHAYU. R 10600108048

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR 2012

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Desember 2012
Penyusun,

<u>Sri Rahayu. R</u> NIM: 10600108048



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Kedudukan Anak Akibat Batalnya Perkawinan karena Hubungan Sesusuan (Studi Terhadap Pandangan MUI Kabupaten Sinjai)", yang disusun oleh saudari Misnawati Nim 10100108026 Mahasiswi Jurusan Peradilan Agama pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Juma'at, 25 Mei 2012 M, bertepatan dengan 4 Rajab 1433 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum, Jurusan Peradilan Agama (dengan beberapa perbaikan).

Samata, <u>25 Mei 2012 M.</u> 4 Rajab 1433 H.

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof. Dr. H. Ali Parman, MA.	(
Sekretaris	:	(
Munaqisy I	UNIVERSITAS ISLAM NEGE	
Munaqisy II		(
Pembimbing I	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si	. (
Pembimbing II	: Drs. Mukhtar Lutfi, M.Si	(

Disahkan oleh: Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ali Parman, MA. NIP. 19570414 198603 1 003

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya, dan tak lupa salam dan salawat dijunjungkan kepada Nabi besar Muhammad Saw yang telah menuntun kita ke alam yang terang benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "Analisis Sistem Rekruitmen dan Penempatan Karyawan pada PT. Kimia Farma. Apotik Makassar".

Penyusunan skripsi ini d<mark>imaksud</mark>kan untuk melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Skripsi ini juga dipersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yaitu Ayahanda tercinta Rafael Raya dan Ibunda tersayang Arlisa R., terima kasih untuk semua do'a, restu, kasih sayang, dan dorongan moril serta semua hal yang terbaik yang kalian berikan tanpa henti-hentinya kepada penulis selama ini serta saudariku yang tersayang Suryanti R. yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa selama penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

- Bapak Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT, M.S selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Bapak Prof. Dr. Ali Parman, M.A selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- 3. Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi.
- 4. Bapak Awaluddin, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
- 5. Bapak Firdaus Siradjuddin selaku Kepala Bidang Operasional PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cabang Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, beserta jajaran.
- 6. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.,M.Comm selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku Pembimbing II atas kesediaannya membimbing, mengoreksi dan memberikan masukan-masukan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
- 7. Ibu Hj. Suryani, S.Sos, selaku Kasubbag Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Syari'ah dan Hukum.
- Seluruh anggota staf dan dosen di Fakultas Syariah, Hukum dan Ekonomi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- 9. Kakanda Rury Ramadhan,SE, seseorang yang selalu menemani dan membuatku tersenyum, memberikan dukungan dan motivasi, menemaniku dalam suka maupun duka dalam proses penulisan hingga *munaqasyah* dan

tempatku menumpahkan keluh kesah, serta segudang pengertiannya yang merupakan sumber semangat dan inspirasi.

- 10. Teman-teman Kosan Athi, Tina, Echi, Anti, K'amelia, K'Tenri. Sahabat Sekaligus saudara Dian, Mashud, Rahmat, Arif. Senior-senior Manajemen 2007 K'samsul, K'rahman, K'naswar, juga Teman-teman KKN Bantaeng khususnya Desa Kaloling, yang selama ini menemani dan yang selalu memberikan masukan-masukan yang begitu berarti dalam penyusunan skripsi ini.
- 11. Sahabat-sahabat di Manajemen Fatma, Asma, Fitri, Ati, Lia, Amma, Mitha, Hedy, Icha, Acha, Niar, Dewi, Suriadi, Misran, dan semua teman-temanku di jurusan Manajemen angkatan 2008 yang tidak sempat disebut namanya karena keterbatasan ruang penulisan, terima kasih untuk semua keceriaan, kebersamaan serta semangat yang kalian berikan selama ini.

Akhir kata Penulis Mengucapkan "Terima Kasih"

Makassar, 11 Agustus 2012
Penulis

Sri Rahayu R

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDI	UL	i
	NYATAAN KASLIAN SKRIPSI	
HALAMAN PERS	SETUJUAN	iii
	GESAHAN SKRIPSI	
KATA PENGANT	ΓAR	vi
	AR	
DAFTAR TABEL		xii
ABSTRAK		xiii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Rumusan Masalah	
	C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
	D. Sistematika Penulisan	
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	6
	A. Sistem Rekruitmen	6
	1. Pengertian Sistem Rekruitmen	6
	2. Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja	7
	3. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	11
	4. Dasar Penarikan	17
	5. Sumber-sumber penarikan	
	6. Metode-metode Penarikan	
	7. Seleksi	28
	B. Penempatan Karyawan	30
	C. Kendala-kendala Dalam Penarikan Karyawan	32
	D. Kerangka Pikir	33
	E. Hipotesis	34
BAB III	METODE PENELITIAN	35
	A. Jenis Penelitian	
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
	C. Populasi dan Sampel	35
	D. Jenis dan Sumber Data	36
	E. Tekhnik Pengumpulan Data	37

	F. Tekhnik Analisis Data	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	A. Gambaran Umum Perusahaan	40
	B. Hasil Penelitian	47
	C. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V	PENUTUP	59
	A. Kesimpulan	59
	B. Saran	59
DAFTAR PU	STAKA	
LAMPIRAN		
RIWAVATH	IIDLIP	



LAUDDIN

MAKASSAR

ABSTRAK

Nama : Sri Rahayu. R

Nim : 10600108048

Judul : ANALISIS SISTEM REKRUITMEN DAN PENEMPATAN

KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA APOTIK MAKASSAR

Skripsi ini membahas tentang Analisis Sistem Rekruitmen Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar. Permasalahan pokok dalam skripsi ini adalah bagaimanakah proses pelaksanaan system rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Kimia Farma Cabang Makassar dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam proses rekrutmen atau penempatan karyawan PT. Kimia Farma Apotik Makassar.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar. Sedangkan sampelnya adalah 25 orang karyawan selama penelitian berlangsung. Data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan teknik kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, menunjukkan bahwa seleksi sistem rekruitmen dan penempatan karyawan yang dilakukan oleh PT. Kimia Farma Apotik Makassar dikategorikan baik oleh karyawan. Adapun hasil pengukuran tingkat rekruitmen mendapat nilai 48% yang artinya karyawan menilai sistem rekruitmen dan penempatan karyawan selalu dilakukan oleh perusahaan.



MAKASSAR

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Situasi perekonomian dunia dewasa ini telah menciptakan suatu kondisi persaingan usaha yang semakin ketat. Perkembangan dunia usaha saat ini tidak hanya menuntut adanya modal yang besar tetapi lebih utama adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal dan terampil. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan.

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terdiri atas bagian-bagian yang saling terkait dan saling memperngaruhi. Pengelolaan yang baik pada bagian-bagian dalam perusahaan seperti bagian keuangan, produksi, pemasaran dan personalia, menjadi suatu indikasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam perusahaan. Keikutsertaan mereka turut menunjang aktivis dalam perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia (karyawan) yang cakap, ahli/ terampil, disiplin serta mampu bekerja sama dengan setiap bagian dalam perusahaan, menjadi salah satu syarat dari perusahaan dalam merekrut karyawannya. Dalam suatu perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik, menjadi salah satu unsure pokok didalam mendorong kemajuan perusahaan agar mampu bersaing dalam dunia usaha. Salah satu yang menjadi pusat perhatian di sini yakni sistem rekruitmen dan penempatan karyawan.

Rekruitmen karyawan merupakan kunci sukses dan gagalnya perusahaan di masa mendatang. Perusahaan yang menjadi pusat perhatian penulis disini adalah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yakni PT. Kimia Farma Apotik Makassar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang obat-obatan yang berbasis industri yang bertujuan menunjang pembangunan dibidang kesehatan dan ekonomi. Untuk memenuhi kebutuhan akan SDM maka perusahaan melakukan aktifitas penarikan dan penempatan karyawan. Tujuannya adalah mencari tenaga kerja untuk melamar kerja pada perusahaan dengan kualitas yang sesuai kebutuhan perusahaan.

Dalam penerimaan pegawai atau karyawan untuk setiap perusahaan sangat diperlukan suatu analisis sistem rekrutmen dan penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya. Hal ini dikarenakan rekrutmen yang baik dan penempatan karyawan yang tepat menjadi salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik melakukan penilitian dengan judul "Analisis Sistem Rekruitmen dan Penempatan Karyawan pada PT. Kimia Farma. Apotik Makassar."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah :

 Bagaimanakah proses pelaksanaan system rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Kimia Farma Cabang Makassar Kendala-kendala apa yang dihadapi dalam proses rekrutmen atau penempatan karyawan PT. Kimia Farma Apotik Makassar

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui proses pelaksanaan system rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam proses
 rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Kimia Farma Apotik
 Makassar

2. Manfaat

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai beriku:

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan khususnya dalam sistem rekrutmen dan penempatan UNIVERSITAS ISLAM NEGERI karyawan.
- b. Sebagai bahan referensi atau bahan informasi untuk kegiatan penelitian selanjutnya guna membahas masalah yang sama secara lebih mendalam
- c. Sebagai sarana untuk menambah wawasan bagi peneliti terutama mengenai materi penulisan.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalai memahami isi skripsi ini, maka penulis akan mengemukakan gari-garis besar isi dari bab ke bab.

BAB I PENDAHULUAN

Dari bab ini dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab yang membahas tentang teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok permasalahan, menjelaskan tentang pengertian sistem rekruitmen, dasar penarikan, sumber-sumber penarikan, metode penarikan, seleksi penempatan karyawan, kendala-kendaladalam penarikan karyawan, hipotesis dan kerangka piker penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, universitas islam negeri populasi dan sampel, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, pembahasan hail penelitian dan keterbatasan penelitian pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saransaran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Rekruitmen

1. Pengertian Sistem Rekruitmen

Rekruitmen karyawan merupakan proses penarikan karyawan yang memerlukan waktu yang tidak sedikit. Kegiatan dilakukan secara sistematis yang meliputi penarikan, seleksi dan penempatan karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta mampu ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Rekruitmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kavabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi¹. Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa penarikan karyawan merupakan suatu hal yang penting, dimana perusahaan harus benar-benar selektif dalam mengambil keputusan. Sehingga kebutuhan perusahaan di bidang tenaga kerja dapat terpenuhi, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif.

Maka dari itu perusahaan perlu mengidentifikasi tenaga kerja agar tenaga kerja yang akan diterima bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, harus ditentukan standar tenaga kerja terlebih dahulu. Standar tersebut merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja agar dapat dilaksanakan pekerjaannya dengan baik.

6

¹ Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). hal.102

Terjemanahannya:

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.²

Perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang cukup besar dan serius dalam menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang dibutuhkan serta berusaha secara maksimal untuk menarik/mencari orang-orang yang akan diperkirakan akan dapat melakukan tugas/pekerjaan pada posisi jabatan yang ditentukan terlebih dahulu ditetapkan dasar penarikan calon karyawan, hal ini diperlukan agar para pelamar dapat menyelesaikan lamarannya dengan jenis pekerjaan yang diminati. SITAS ISLAM NEGERI

2. Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja

Rekritmen tenaga kerja yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan tidaklah mudah untuk dilakukan . Hal yang menyulitkan adalah masalah penilaian atau pengukuran terhadap kemampuan psikologis para pelamar. Meskipun sulit, tetap harus ditempuh karena kestabilan penilaian kemampuan

² Kementrian Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta: Toha, 2002), h.65

psikologis akan membantu organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang di butuhkan. Oleh karena itu, membuat suatu pola prosedur rekrutmen tenaga kerja amat penting artinya, meskipun ada akli yang tidak setuju adanya pola prosedur tersebut karena ketidaksamaan kualitas dan kuantitas kebutuhan tenaga kerja bagi masing- masing organisasi. Tidaklah keliruh jika suatu saat kerangka dasar rekrutmen tenaga kerja yang bersifat umum, sehingga dapat digunakan sebagai pola umum rekrutmen ketenagakerjaan.

Untuk membuat prosedur rekrutmen tenaga kerja, terlebih dahulu harus dipenuhi tiga kebutuhan berikut ini.³

- a. Kewenangan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dengan cara analisis beban kerja dan angkatan kerja
- b. Adanya standar personalia sebagai pembanding yang diperoleh dari analisi jabatan atau pekerja.
- c. Adanya pelamar yanag akan dipilih atau diseleksi.

Dengan demikian, suatu prosedur rekrutmen tenaga kerja kerja pada dasarnya merupakan serangkaian metode untuk memperoleh informasi yang lengkap dari pelamar melalui berbagai langkah yang kronologis dan sistematis (mulai dari program rekrutmen tenga kerja sampai berhasil menyelesaikan tes

³ Syamsuddin, Saldili. Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung : Pustaka Setia Bandung), h.83

kesehatan dengan baik sehingga dapat diterima dalam organisasi yang bersangkutan).

Setelah mengetahui berbagai sumber dan prosedur yang harus kita tempuh perluh pula kita pahami adanya berbagai variabel rekrutmen tenagan kerja yang perlu kita pahami adanya berbagai variabel rekrutmen tenaga kerja yang perlu kita pertimbangkan. Variabel- variabel pernting tersebut antara lain adalah sebagai berikut..

- a. Pengaruh kebijaksanaan rekrutmen terhadap sikap dan tindakan para karyawan. Kebijaksanaan mengutamakan karyawaan yang sudah ada perlu dipikirkan, apabila ini akan meningkatkan moralkaryawan.
- b. Tingakat spesialisasi yang diingatkan para karyawan . pada berbagai perusahaaan, sumber utama karyawan yang memiliki keterampilan tinggi biasanya berasal dari karyawan yang sudah ada dengan ditambah latihan UNIVERSITAS ISLAM NEGERI khusus.
- c. Partisipasi yang diinginkan para karyawan. Karyawan baru yang masih asing dengan keadaan perusahaan baik produk atau prosesnya, biasanya agak susah untuk diajak berpartisipasi.
- d Mobilitas manajer. Dalam berbagai perusahaan, promosi dalam merupakan hadiah yang menyenangkankan tetapi, sering terjadi bahwa suatu jabatan tidak

dapat begitu saja diisi oleh karyawan yang sudah ada sebab adanya keterbatasan keterampilan masing-masing karyawan tersebut.

Selain itu, perlu diperhatikan pula ketika rekrutmen tenaga kerja baru, pihak manajemen (*managen team*) harus mempertimbangkan keadaan pasar tenaga kerja. Memahami keadaan pasar tenaga kerja dengan segala batasan-batasannya tersebut akan dapat membantu pihak manajemen menaksir penawaran tenaga kerja yang tersediah, yang mungkin dapat ditarik. Dari pasar tenaga kerja yang tersedia, kondisi perekonomian dalam pasar tenaga kerja, menarik tidaknya suatu prusahaan dan sebagainya.

Proses rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja prospektif masa depan yang positif. Untuk itu, organisasi harus selalu berusaha menyelesaikan kebijaksanaan rekrutmen untuk merespon perubahan dan perkembangan pasar tenaga kerja. Perubahan- perubahan tersebut perlu memperhatikan beberapa aspek berikut ini.

- a. Memperbaiki karakteristik dan posisi pekerjaan yang mengalami kekosongan
- Mengurangi standar pekerja untuk merekrut calon pekerja yang terbaik diantara semua calon yang ada.
- Mempergunakan metode rekrutmen yang lebih teliti dan cermat meskipun mungkin lebih mahal.

d. Memperluas wilayah geografis dalam pencarian tenaga kerja yang dibutuhkan.

Rekrutmen selalu berlangsung dua arah, yaitu berlangsung dua arah, yaitu berlangsung sebagai proses penyesuaian antara karakterisik pekerjaan yang dikehendaki organisasi dengan usaha seorang calon karyawan dalam mencari pekerjaan, Rekrutmen dua arah merupakan proses yang mampu memberikan keputusan pada pencari kerja dan organisasi.

3. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Tujuan utama dan proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat komplesk, memakan waktu cukup lama dbiaya yang tidak sedikit, dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekruimen itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena meneriama orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Pada saat ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat.Perusshaan seringkaili mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat ada banyak kandidat yang tersedia ,tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memanai.Rendahnya moral kerja dan pengaruh budaya 'bapakisme' yang telah berlangsung puluhan tahun semakin menyulitkan perusahaan dalam mandapatkan kandidat yang benar-benar cocok.Selain menuntut keahlian dan keterampilan sipetugas rekrutmen,perusahaan juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen secara maksimal.

Rekrutmen adalah proses mencari,menemukan,mengajak,danmenetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dan luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalan perencanaan sumber D daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekruitmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi,yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling banyak untuk mengisi jembatan yang tersedia di perusahaan.

Pelaksana rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting ,krusial,dan membutuhkan tanggung jawab yang besar.Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada produser rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan.

Berikut ini langakah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen.

a. Mengidentifikasi jabatan yang lowong

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaaan baru diperusaan, karyawaan dipindah atau dipromosikan keposisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan melihat dinamika tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kekaburan yang mengganggu proses selanjutnya.

c. Menentukan calon yang tepat

Jika persyatan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan 'tempat' kandidat yang tepat harus dicari. Dua alternative untuk mencari kandidat yakni dari dalam prusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan dating telah direncanakan, perlu diketahui karyawan yang akan datang telah direncanakan, perlu diketahui karyawan yang ada pada saat ini, yang dapat dipindahkan atau di promosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusaahan,perlu dipertimbahkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat rersebut.

d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti ikhan, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan sebgainya. Perusahaan juga dpat memilih lebih dari satu metode, bergantung pada situasi dan kondisi yang terjadi.

e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabata.

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan,mengumpulkan berkas lamaran merekadan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.

f. Menyaring atau menyeleksi kandidat

Prosedur selekksi perlu dilakukan jika: 1) pelaksana tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan cirri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang; 2) ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan sejumlah jabatan yang akanb diisi.Ada banyak teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh perusahaan.Hal yang terpenting untuk diperhatikan adalah masing-masing teknik seleksi mengukur karaktristik tertentu sehingga akan member informasi yang berbeda-beda mengenai para kandidat.Pemilihan suatu teknik/metode sebagai predictor dalan prosedur seleksi sangat bergantung pada cirriciri pekerjaan ,validitas dan relabilitas metode,persentase calon yang terseleksi,dan biaya penggunaan teknik tertentu.Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran,data biografi,referensi dan rekomendasi,wawancara,tes kemampuan dan kepribadian ,tes fisik/fisiologis,tes simulasi pekerjaan,dan assessment center.

g. Membuat penewaran kerja

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu,selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja. Termasuk di sini adalah mempersiapkan perjanjian kerja (KKB), memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan ,dan memastikan 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 yang tak terduga.

h. Mulai bekerja

Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja.Ketika kandidat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu 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.

Akhirnya ,srategi rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi organisasi atau perusahaan.semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi,semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat.Selain itu,rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja financial perusahaan.dengan demikian,pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan

oleh setiap perusahaan agar proses yang berlangsung cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia.

4. Dasar Penarikan.

Dalam proses dasar penarikan karyawan baru diperlukan suatu informasi secara terperinci dan jelas mengenai penentuan sifat pekerjaan, keadaan pekerjaan dan kecakapan orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut atau yang dikenal dengan istilah analisa jabatan.

a. Work Analisis

Kegiatan analisa jabatan yang sering juga disebut dengan analisa pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena berbagai tindakan dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi tentang analisa yang telah dilakukan.

Analisa jabatan merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.⁴

Selanjutnya batasan pengertian yang diberikan oleh *Manullang*, Job analisis atau analisa jabatan merupakan suatu proses untuk membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh

⁴ Heidjrahman, Hasnan Suad, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE. 2002), h. 24

keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna suatu keperluan.⁵

Dari pengertian tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa informasi pekerjaan atau jabatan yang dikumpulkan melalui analisa jabatan memainkan peranan krusial dalam Departemen personalia, karena mensuplai data untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan personalia. Adapun tahap-tahap dalam analisa jabatan adalah sebagai berikut :

Tahap pertama adalah tahap persiapan dimana ada 2(dua) kegiatan pokok didalam tahap ini., yaitu mengidentifikasi pekerjaan yang berbeda dalam organisasi sebelum informasi pekerjaan dikumpulkan dan menyusun daftar pertanyaan (checklist) yang biasanya mencakukasi pekerjaan, serta standar-standar prestasi kerja.

Tahap kedua adalah tahap pengumpulan data, dimana ada 5 (lima) teknik dasar yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yaitu observasi, **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI** wawancara, kuesioner, dan kombinasi teknik-teknik tersebut.

Tahap ketiga adalah tahap penyempurnaan data, dimana setelah data terkumpul, analisis memisahkan data yang berguna dan yang tida dapat dipakai. Menyaring data yang relevan dan yang tidak relevan, dan kemudian mereview informasi yang telah terkumpul bersama dengan orang-orang atau personalia yang bersangkutan dengan pekerjaan. Data yang telah

 $^{^{5}}$ Manullang, M, dan AMH, Marihot. *Manajemen Personalia. Cetakan Ketiga.* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), h. 28

disempurnakan ini menjadi informasi yang siap digunakan dalam berbagai bentuk. Analisa jabatan dapat dibedakan menjadi empat macam berdasarkan tujuannya yaitu:

1) Job analysis for personnel specification.

Analisa jabatan untuk spesifikasi personalia ini bertujuan untuk menentukan syarat mental yang bagaimana yang dibutuhkan dari seseorang untuk dapat sukses dalam memangku suatu jabatan. Jenis analisa jabatan yang pertama ini berusaha memberikan informasi-informasi atau keterangan tentang apa yang dikerjakan dalam suatu jabatan tertentu dan jenis karyawan mana yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan-jabatan tersebut.

2) Job analysis for training purposes

Analisa jabatan untuk tujuan pelatihan bertujuan untuk menentukan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam mengajarkan suatu pekerjaan kepada seseorang karyawan baru. Sehingga karyawan mampu dengan cepat berinteraksi dengan jenis pekerjaan yang dibebankan.

3) for setting Job analysis rates

Job analysis for setting rates bertujuan untuk menentukan nilai masing-masing jabatan dalam suatu organisasi sehingga dengan demikian dapat ditentukan upah masing-masing jabatan tersebut secara adil.

4) Job analysis for method improvements

Job analysis for method improvements bertujuan untuk mempermudah cara bekerja karyawan pada suatu jabatan tertentu.

b. Work Description

Melalui tahap persiapan dan pengumpulan data pada analisa jabatan, Departemen personalia memperoleh informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Kemudian informasi tersebut dikomplikasikan menjadi berbagai bentuk yang berguna seperti *Work Description* dan *Work Specification*.

Adapun defenisi *Work description* menurut Handoko adalah sebagai berikut: "deskripsi pekerjaan atau jabatan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek tertentu lainnya.⁶

Deskripsi pekerjaan atau jabatan adalah:⁷

"Deskripsi pekerjaan atau jabatan merupakan suatu dokumen tertulis serba lengkap yang mengidentifikasikan pekerjaan yang harus dilakukan beserta tanggung jawabnya, hubungannya dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan pelaksanaannya, frekuensi atau luas lingkupnya."

Dari uraian diatas dapat digambarkan bahwa Work Description dapat dijadikan landasan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien.

⁷ Filippo, Edwin, B, *Principle Of Personel Management, Fourth Edition* ((Tokyo Graw-Hill Kogahusha Ltd. 1979), h.31

_

⁶ Handoko, T. Hani., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakaryta: BPFE. 2001), h. 47

Berkaitan dengan kepentingan rekruitmen, uraian jabatan membantu memutuskan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Setelah rekruitmen, uraian jabatan dapat juga digunakan dalam keseluruhan prosedur pengangkatan, pelatihan, penilaian, penanganan keluhan dan membandingkan hasil kerja karyawan dengan apa yang diharapkan darinya.

c. Work Specification

Job specification merupakan hasil yang diperoleh dari suatu work description . work specification dibuat dengan tujuan untuk menjelaskan karakteristik dari karyawan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabaatan tertentu. Pengertian spesifikasi jabatan menurut Malthis dan jhon bahwa:⁸

Spesifikasi jabatan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu secara memuaskan yang secara tipikal dinyatakan sebagai:

- 1) Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
- 2) Pendidkan dan pengalaman.
- 3) Tuntutan fisik dan / atau kondisi pekerjaan.

Pada dasarnya spesifikasi jabatan mencakup mengenai karakteristik dan jenis jabatan pekerjaan. Hal ini memudahkan para pemangku jabatan dapat mengetahui dengan jelas jabatan yang akan ditempatinya.

5. Sumber-Sumber Penarikan.

⁸ Malthis, L Robert. Jhon H, Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: UGM Press. 2004), h. 261

Pada umumnya sumber-sumber tenaga kerja dapat digolongkan menjadi dua sumber, yakni "Sumber Internal dan Sumber Eksternal.⁹

a. Sumber Internal.

Pemanfaatan sumber intern dilakukan dengan menempatkan karyawan yang ada (diambil dari dalam perusahaan) pada jabatan yang kebetulan kosong atau tugas yang baru diadakan.Dengan memanfaatkan sumber internal ini berarti bahwa perusahaan tidak perlu mencari karyawan dari luar. Pengisian tersebut dapat dilakukan dari karyawan pada tingkat yang lebih bawah. Dengan kata lain dilakukan mutasi atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan dari jabatan tersebut. Pemindahan karyawan tersebut dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

1) Promosi

Promosi yang dimaksud adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar. Tingkatannya dalam hirearki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Organisasi pada umumnya memilki dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan. Pertama yaitu promosi yang didasarkan pada prestasi kerja dengan menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik sehingga dapat dipandang sebagai suatu penghargaan atasnya. Yang kedua yaitu didasarkan pada senioritas, berarti

 9 Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2001), h. 42

karyawan yang paling berhak dipromosikan adalah mereka yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan yaitu;

- (a) Sebagai penghargaan atas jasa seseorang paling tidak dilihat dari segi loyalitasnya pada organisasi.
- (b) Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu untuk dipertimbangkan dipromosikan.
- (c) Mendorong organisasi untuk mengembangkan para karyawannya karena karyawan yang paling lama berkarya akhirnya akan dapat dipromosikan.

Cara ini mengandung kelemahan pada kenyataannya bahwa karyawan yang paling senior belum tentu merupakan karyawan yang paling produktif. Yang jelas bahwa promosi para karyawan merupakan dampak yang positif bagi karyawan. Adapun pendekatan yang laing tepat dalam promosi karyawan adalah UNIVERSITAS ISLAM NEGERI dengan menggabungkan antara prestasi kerja dan senioritas.

2) Alih tugas

Dalam rangka penempatan, alih tugas mengambil salah satu dari dua bentuk. Pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab hirarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan status yang lama. Sedangkan bentuk lainnya adalah alih tempat, jika cara ini ditempuh berarti seseorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tetap sama dan tanggung jawab pun relative sama. Hanya

secara fisisk lokasi tempat kerja lain dari sekarang. Pendekatan yang kedua ini tentunya hanya mungkin ditempuh apabila organisasi berbagai satuan kerja pada banyak lokasi kerja. Singkatnya alih tugas merupakan kesempatan yang sangat berharga untuk berkembang dalam rangka aktualisasi diri.

3) Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Pada umumnya demosi berkaitan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan, seperti :

- (a) Penilaian negative dari atasan karena prestasi kerja yang kurang memuaskan.
- (b) Perilaku karyawan yang di fungsional seperti tingkat kemungkinan yang tinggi.

Akan tetapi hal ini tidak begitu gawatnya, sehingga yang bersangkutan belum pantas untuk dikenakan hukuman yang lebih berat. Suatu perkembangan yang sangat menarik dalam manajemen sumber daya manusia bahwa demosi terjadi atas pilihan dan kemauan yang bersangkutan sendiri tanpa frustasi akibat beban tugas yang cukup berat. Alasan lain mengapa hal demikian biasa terjadi karena karyawan yang bersangkutan menilai bahwa terus bertahan pada posisi sekarang dapat mengakibatkan tidak adanya jenjang karir yang lebih baik dikemudian hari.

b. Sumber Eksternal.

Yang dimaksud dengan sumber penarikan eksternal menurut Hasibuan Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dan sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan.¹⁰

Adapun saluran-saluran atau sumber penarikan eksternal yang dapat digunakan untuk penarikan karyawan menurut Handoko adalah sebagai berikut:¹¹

1) Walk-in

Pelamar atau pencari kerja datang sendiri ke perusahaan yang akan ditempati bekerja.

2) Rekomendasi dari karyawan (EmployeeReferrals)

Dalam metode ini, para karyawan biasa merekomendasikan pencari kerja kepada Departemen personalia dengan terlebih dahulu telah melakukan penyaringan.

3) Advertising (Pengiklanan)

Metode penarikan seperti ini banyak digunakan oleh perusahaanperusahaan pada umumnya.

4) Agen penempatan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja dapat dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja baik pemerintah maupun swasta.

-

¹⁰ *Ibid.*, h. 42

¹¹ Handoko, T. Hani., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakaryta: BPFE. 2001),

5) Lembaga-lembaga pendidikan

Banyak perusahaan melakukan usaha-usaha khusus untuk membina dan memelihara hubungan konstruktif dengan lembaga-lembaga pendidikan. Tujuannya agar mampu menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang nantinya ditempatkan pada perusahaan.

6) Organisasi-organisasi Karyawan

Pada umumnya di Negara-negara maju, sudah terdapat serikat buruh cukup kuat, dimana melalui lembaga ini perusahaan dapat menarik karyawan dengan keterampilan-keterampilan tertentu melalui organisasi karyawan, sehingga memudahkan para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

7) Leasing.

Untuk menyesuaikan dengan fluktuasi kebutuhan personalia jangka pendek, perusahaan bisa menarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau perjam. Dengan cara leasing perusahaan tidak hanya mendapatkan personalia yang terlatih baik dan terpilih tetapi juga menghindarkan perusahaan dari kewajiban-kewajiban dalam pension, asuransi dan kompensasi tambahan lainnya.

8) Nepotisme

Penarikan anggota keluarga merupakan program-program penarikan yang tak dapat di elakkan dalam perusahaan. Kebijaksanaan seperti ini tidak

berkaitan dengan penarikan atas dasar kecakapan, tetapi berdasarkan kepentingan dan kesetiaan kepada perusahaan.

9) Asosiasi-asosiasi Profesional

Berbagai asosiasi professional dapat berfungsi sebagai sumber penarikan. Organisasi-organisasi tersebut mungkin menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penempatan untuk membantu para professional mendapatkan pekerjaan.

10) Open house

Teknik penarikan karyawan dilakukan dengan cara mengundang orang-orang disekitar perusahaan untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan, memperoleh penjelasan-penjelasan dan mungkin menonton pemutaran film mengenai perusahaan.

Rekruitmen yang berhasil tentunya perlu dilanjutkan dengan membantu karyawan agar dapat segera menyesuaikan diri denagn pekerjaannya dan dapat bekerja dengan lancar. Secara teratur karyawan tersebut perlu dinilai agar standar kerja dan kinerjanya dapat terjaga.

6. Metode-metode penarikan

Metode penarikan mempunyai pengaruh yang sangat besar didalam proses penarikan diantara banyak sedikitnya lamaran yang masuk kedalam

perusahaan. Menurut Hasibuan metode penarikan calon karyawan baru dibagi atas dua macam yaitu "metode tertutup dan metode terbuka.¹²

- a. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu sajaakibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga esempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik dan berkualitas akan sulit.
- b. Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, agar lebih luas kemasyarakat dengan metode ini diharapkan dapat membuka kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Seleksi

Salah satu bagian terpenting dalam proses perekrutan karyawan adalah proses seleksi. Pada bagian para calon karyawan yang telah melakukan pelamaran akan melalui tahap penyeleksian. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan yang diterima atau ditolak umtuk menjadi karyawan perusahaan. ¹³. Langkah-langkah dalam proses rekruitmen menurut Handoko sebagai berikut: ¹⁴

a. Penerimaan pendahuluan pelamar.

-

¹² Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2001), h. 47

¹³ Ibid,. h. 47

¹⁴ Handoko, T. Hani., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakaryta: BPFE. 2001), h. 89

Proses seleksi merupakan jalur dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para pelamar memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan permintaan tertulis untuk aplikasi.

b. Tes-tes penerimaan

Tes-tes penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relative objektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan para karyawan sekarang. Hal ini untuk menilai kemampuan pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan didalam mengikuti tes yang diberikan.

c. Wawancara seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasikan hal dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar.

d. Pemeriksaan referensi-referensi

Referensi bertujuan untuk mengetahui bagaimana tipe pelamar, apakah pelamar dapat dipercaya, sifat-sifat kepribadian pelamar.

e. Tes kesehatan

Tes kesehatan memungkinkan perusahaan untuk menekan biaya perawatan kesehatan karyawan dan asuransi jiwa, mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fissik untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.

f. Wawancara oleh penyelia

Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan final.

g. Keputusan penerimaan

Penerimaan calon karyawan diputuskan oleh atasan atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi.

B. Penempatan Karyawan

Setelah melalui berbagai tahap seleksi akhirnya sampai pada tahap akhir yakni penempatan karyawan. Dalam tahap ini karyawan yang telah melalui tahap seleksi akan ditempatkan posisi pekerjaan yang telah ditentukan. Dalam hal ini seseorang akan memperoleh status karyawan.

Penempatan 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 terdiri atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.¹⁵

¹⁵ Sastrohadiwiryo, Siswanto B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.* (Jakarta: Bumi Aksara. 2002), h. 162

Para karyawan baru yang telah ditempatkan pada posisi tertentu, akan melalui tahap pengenalan. Dalam proses pengenalan ini terkadang karyawan membutuhkan proses yang cukup lama untuk bersosialisasi. Sebagai anggota baru dalam suatu organisasi/perusahaan mereka dituntut untuk memiliki kecakapan sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi/perusahaan. Adapun program pengenalan menurut Siagian mencakup empat hal yaitu:

- 1. Aspek organisasional
- 2. Kepentingan Pegawai Baru
- 3. Ruang Lingkup Tugas

4. Perkenalan

Didalam program pengenalan karyawan dituntut untuk dapat memahami kultur, nilai-nilai serta segala pengetahuan tentang organisasi perusahaan dan mengetahui berbagai hal mengenai kepentingannya sebagai pegawai baru, baik mengenai penghasilan, jam kerja, hak cuti, fasilitas yang disediakan, pendidikan pelatihan, pension maupun ruang lingkup tugas yang menyangkut sikap para karyawan baru. Setelah melalui tahap ini, kemudian sampai pada tahap perkenalan, dimana karyawan diharapkan mampu berhubungan dengan karyawan lain terutama dalam pelaksanaan tugas

_

¹⁶ Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya manusia, (Jakarta: Bumi Aksara. 2001), h.

Program pengenalan yang dikemukakan oleh Siagian tidak hanya diterapkan pada karyawan baru saja akan tetapi juga pada karyawan lama yang mengalami alih tugas, akan tetapi dalam konsep yang lebih sederhana karena tersedianya informasi tentang mereka.

C. Kendala-kendala Dalam Penarikan Karyawan

Agar proses rekruitmen berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini berasal dari organisasi, pelaksanaan penarikan dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari satu situasi dengan situasi lainnya, akan tetapi kendala system rekruitmen yang paling umum dikemukakan oleh Handoko yaitu sebagai berikut:¹⁷

1. Kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi

a) Kebijaksanaan promosi

Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sekarang kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan. Kebijaksanaan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu keggiatan kesejahteraan para karyawan.

b) Kebijaksanaan kompensasi

¹⁷ Handoko, T. Hani., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE. 2001), h. 71

Yaitu organisasi biasanya menetapkan batasan upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

2. Kebijaksanaan status karyawan

Banyaknya perusahaan yang mempunyai kebijaksanaan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman, atau sementara, atau *part time*. Meskupun demikian minat pelamar terhadap tipe status tipe status penerimaan seperti ini makin tinggi, kebijaksanaan tersebut dapat menyebabkan perusahaan, menolak karyawan *qualified* yang menginginkan status kerja *full-time*

3. Kebijaksanaan penerimaan tenaga kerja lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk mencari tenagatenaga local dimana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas penarikan ini biasanya dimaksudkan untuk lebih terlibat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan linhkungan masyarakat di sekitar perusahaan.

D. Kerangka Pikir

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya mengenai system rekruitmen 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. Kimia Farma Makassar Cabang Makassar, maka dibutuhkan suatu system atau mekanisme kerja yang handal dalam penerimaan dan penempatan karyawan. Sehingga perusahaan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka piker tersebut digambarkan dalam bentuk skema berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir PT. Kimia Farma Tbk R Proses Penerimaan Pegawai e k 0 m Seleksi Penempatan e n d а Analisis Data S i Kesimpulan

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya hipotesis yang diajukan UNIVERSITAS ISLAM NEGERI sebelum penelitian ini adalah kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas, maka diduga bahwa Seleksi Sistem Rekruitmen dan Penempatan Karyawan yang dilakukan oleh PT. Kimia Farma Apotik Makassar dikategorikan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dignakan adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui sistem rekruitmen dan penetapan karyawan pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar yang beralamat Jalan Ahmad Yani No. 17 Makassar. Adapun target waktu penelitian yaitu selama satu bulan, terhitung mulai tanggal 3 Juli – 3 Agustus 2012.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang ingin dikaji. Menurut Hermawan bahwa populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian dan elemen populasi itu merupakan suatu analisis, dan juga populasi itu merupakan kelompok objek, baik manusia, gejala, benda, ataupun peristiwa. Selanjutnya, Ine I Amirman mengatakan bahwa populasi adalah semua objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, nilai, kejadian maupun hal-hal yang terjadi.²

¹ SugiYono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: Alfabeta, 1999), h. 11.

² Ine I Amirman Yousda, *Penelitian dan Statistik Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 134.

Sampel adalah proses penarikan sebagian subjek, gejala atau objek yang ada pada populasi.³ Pengertian yang lain sampel adalah sebagian dari individu yang menjadi objek atau sasaran penelitian.⁴

Tujuan penentuan sampel adalah untuk penentuan peolehan keterangan mengenai penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi sebagai suatu cerminan dari populasi yang diteliti. Dengan alasan tersebut, peneliti umumnya hanya dilakukan terhadap sampel yang telah dipilih saja yang mewakili populasi yang dijadikan generalisasi nantinya. Sedangkan yang menjadi sampel dalai penelitian ini yaitu karyawan yang datang pada saat pengumpulan data sebanyak 25 orang responden.

D. Jenis dan Sumber Data

- 1. Jenis Data
 - a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka.
 - b. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalai bentuk informasi, baik UNIVERSITAS ISLAM NEGERI berupa lisan maupun tulisan yang berhubungan dengan tulisan.

MAKASSAR

⁴ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Cet. II; Jakarta : Bumi Aksara, 1992), h. 53.

³ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Cet, VI; Yogyakarta: University Pers, 1993), h. 141.

 $^{^5}$ Suharsimi Arikunto,
 Prosedur Penulisan Karya Ilmiah (Cet. XII; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 108.

2. Sumber Data

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

E. Tehnik Pengumpulan Data

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

- 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 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI yang bersangkutan.
 - b. Wawancara, yaitu tehnik yang digunakan mengumpulkan keterangan dan penjelasan langsung pimpinan ataupun dari karyawan pada perusahaan.
 - c. Dokumentasi, yaitu tehnik pengumpulan data melalui suatu teknik mengamati, mepelajari literature yang ada, laporan-laporan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

- d. Angket atau kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data yang membagikan daftar pertanyaan yang telah diformat kepada responden.
- 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.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang digunakan maka penulis akan menggunakan metode analisis deskriptif dengan tingkat penilaian yang dipetakan dalam suatu skala ordinal seperti yang dikemukakan oleh Arikunto bahwa:⁶

- 1. 0.8 1.00 dikategorikan sangat baik
- 2. 0.61 0.80 dikategorikan baik
- 3. 0.41 0.60 dikategorikan cukup baik
- 4. 0.21 0.40 dikategorikan tidak baik
- 5. 0,00 0,20 dikategorikan sangat tidak baik

Sedangkan angket yang merupakan instrument utama dalai pengumpulan data dilapangan digunakan skor dengan ketentuan option a dengan skor 4, b dengan skor 3, c dengan skor 2, d dengan skor 1.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan analisis persentase yang dilakukan secara deskriptif dari

⁶ Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek*. (Jakarta:Rineka Cipta. 2002), h. 244.

hasil persentase masing-masing jawaban untuk setiap item pertanyaan yang diperoleh dari angket. Digunakan rumus Sudjono :

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Dimana:

P = angka persentase

F = Frekuensi Jawaban Respomden

N = Jumlah Responden

Untuk mengetahui baga<mark>imana kua</mark>litas system dan penempatan karyawan pada PT. Kimia Farma Cabang Makassar, maka digunakan rumus yang dikemukakan Ali yaitu:⁷

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

% = Persentase

n = Jumlah seluruh nilai

N = Nilai yang diperoleh setiap option

Dengan menggunakan metode deskriptif, data yang bersifat kuantitatif ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif, kemudian membandingkan dengan beberapa teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang erat hubungannya dengan pembahasan skripsi ini.

⁷ Ali, Muhammad, Penelitian Kependudukan Prosedur dan Strategi, (Bandung: Penerbit Aksara. 1985), h. 84

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. PT. Kimia Farma (Persero)

PT. Kimia Farma (Persero) adalah merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri farmasi di Indonesia. Pada mulanya adalah bekas perusahaan bfarmasi milik belanda yang bernama *NV. Chemicalien handle Rathkamp & Co.* dan merupakan perusahaan farmasi pertama di Hindia Timur dan sejak tahun 1958 di ambil alih oleh pemerintah kemudian diganti menjadi PNF Bhineka Kimia Farma, selanjutnya pada tahun 1971 bentuk hukumnya diubah menjadi perseroan terbatas menjadi PT. Kimia Farma (Persero).

Berbekal terdisi industri yang panjang selama lebih dari dari 187 tahun dan hari ini Kimia Farma telah berkembang menjadi sebuah perusahaan pelayanan kesehatan utama di Indonesia yang kian memainkan peranan penting dalai pengembangan dan pembangunan bangsa dan masyarakat. Sebagai perusahaan publik sekaligus BUMN, Kimia Farma berkomitmen penuh untuk melaksanakan tata kelolah perusahaan yang baik sebagai suatu kebutuhan sekaligus kewajiban sebagaimana diamanatkan Undang-undang No. 19/2003 tentang BUMN.

PT. Kimia Farma Tbk merupakan sebuah perusahaan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, bergerak dari hulu ke hilir, yaitu : industri, marketing, distribusi, ritel, laboratorium klinik dan klinik kesehatan. Dengan dukungan kuat Riset dan

Pengembangan, segmen usaha yang dikelola oleh perusahaan induk ini memproduksi obat jadi dan obat tradisional. Jenis obat yang diproduksi berupa obat kimia, Formulasi dan herbal, serta dibagi dalam 6 (enam) lini produksi yaitu etikal, obat bebas, generic, narkotika, lisensi dan bahasa baku.

Lima fasilitas produksi yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia merupakan tulang punggung dari segmen industri ini. Hampir semua kelas terapi diakomodasi oleh produk perusahaan yang terdiri lebih dari 260 item produk dan dipasarkan keseluruh Indonesia serta di ekspor ke beberapa Negara melalui jaingan distribusi perseroan. Sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya Kimia Farma berkomitmen untuk memastikan pasokan obat generik yang tetap ke pasar dalam negeri sesuai dengan misi perusahaan.

2. PT. Kimia Farma (Persero) Cabang Makassar

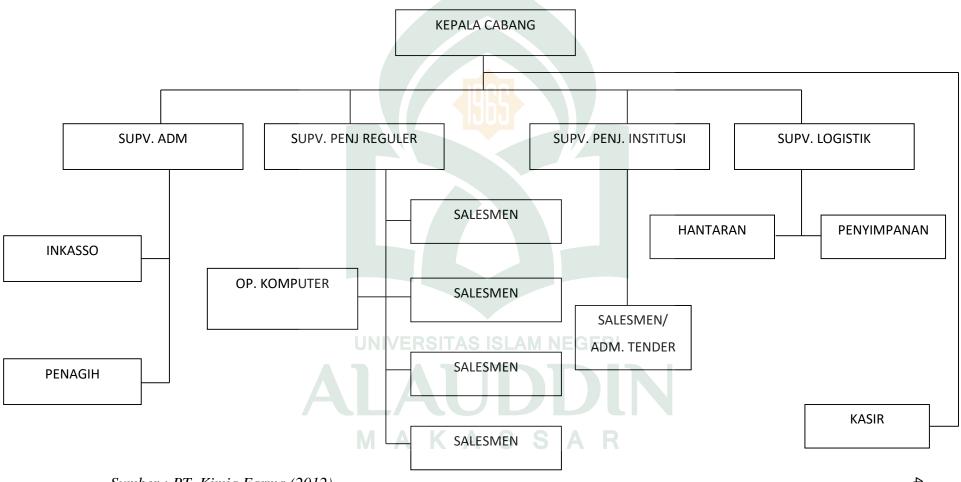
PT. Kimia Farma (Persero) Cabang Makassar merupakan anak perusahaan dari PT. Kimia Farma dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi, setelah lahir menjadi anak perusahaan serta melihat kondisi ke depan, perusahaan telah bertekad untuk merubah visi, tidak lagi hanya menyalurkan produk dari perusahaan induk, tetapi akan menyalurkan produk-produk principal lainnya. Oleh karenanya perusahaan telah merubah visinya akan menjadi perusahaan distributor pilihan utama principal. Visi ini mngandung arti ke depan perusahaan akan fokus kepada penjualan regular, tanpa meninggalkan penjualan kepada institusi/ tender dan menjadi perusahaan distribusi multi principal. Misi

perusahaan perusahaan adalah member pelayanan trading dan distribution yang profesional untuk memberikan keuntungan optimal bagi stokeholders.

PT. Kimia Farma *trading dan distribution* telah memiliki 41 cabang yang mendistribusikan obat-obatan dan alat-alat kesehatan baik yang diproduksi sendiri maupun yang diproduksi oleh pihak ketiga, dalam operasinya di dukung dengan fasilitas pergudangan yang besar dan peralatan yang efisien serta armada transportasi yang terintegrasi dengan sistem infomasi yang mendukung kelancaran pengiriman barang ke seluruh Indonesia.



STRUKTUR ORGANISASI PT KIMIA FARMA CABANG MAKASSAR



Sumber: PT. Kimia Farma (2012)

Tugas masing-masing karyawan pada setiap jabatannya adalah sebagai berikut :

1. Kepala Cabang

Tugas Kepala Cabang adalah:

- a) Mewakili Direksi Pusat menjalankan perusahaan di cabang itu.
- b) Memberikan laporan kemajuan cabang kepada Direksi Pusat termasuk keuangannya.
- c) Mengambil semua tindakan yang diperlukan agar cabang berjalan lancar.
- d) Menjalankan Program Perusahaan untuk cabang itu/mengejar target.
- e) Berhak atas promosi dan bonus jika cabang maju melebihi target Perusahaan.

2. Supervisor Administrasi

Tugas Supervisor Administrasi adalah:

- a) Menjamin keamanan uang kas untuk mencegah kerugian
- b) Melayani kebutuhan kas yaitu kekurangan/kelebihan kas perusahaan UNIVERSITAS ISLAM NEGERI untuk mendukung operasional perusahaan.
- c) Menjamin ketertiban pendistribusian surat-surat atau nota-nota/laporanlaporan masuk dan keluar dari dan ke perusahaan agar dapat ditindaklanjuti.

3. Supervisor Penjualan Reguler

Tugas Supervisor Penjualan Reguler adalah:

a) Mencapai sales target yang diharapkan perusahaan dengan cara membuat planning target untuk bulanan, mingguan, dan harian. Komunikasikan dengan team sales dan motivate mereka untuk achieving target tadi.

4. Supervisor Logistik

Tugas Supervisor Logistik yaitu:

- a) Memaksimalkan pelayanan kepada pelayanan kepada pelanggan pelanggan
- b) Memaksimalkan efisiensi memaksimalkan efisiensi pembelian dan produksi pembelian dan produksi
- c) Meminimalkan investasi sediaan
- d) Memaksimalkan profit.

5. Inkasso

Tugas Inkasso yaitu:

a) Membantu nasabah menagihkan warkat, baik dalam mata uang Rupiah atau mata uang asing kepada bank terkait. Jenis warkat yang dapat UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ditagihkan dapat berupa cek pribadi, cek perusahaan, atau bank draft.

6. Operator Komputer

Tugas Operator Komputer yaitu:

- a) Menyiapkan dan mengisi peralatan komputer dengan bahan yang dibutuhkan dan menyiapkan perlengkapan komputer agar siap dioperasikan.
- b) Mengoperasikan komputer dan mesin periferal ke komputer untuk menyediakan informasi tentang segala dokumen sekolah.

- c) Menjalankan segala tugas penting untuk menyiapkan informasi yang disediakan komputer untuk disampaikan kepada pegawai/guru yang membutuhkan informasi.
- d) Memperbaiki kerusakan peralatan kecil pada peralatan komputer sesuai petunjuk operasi.
- e) Melatih operator komputer baru dalam hal metodologi pengoperasian sistem komputer.
- f) Memelihara buku haria<mark>n tentang</mark> semua pekerjaan yang dilakukan.

7. Salesmen

Tugas Salesmen yaitu:

- a) Merencanakan, mengontrol dan mengkoordinir proses penjualan dan pemasaran untuk mencapai target penjualan dan mengembangkan pasar secara efektif dan efisien.
- b) Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan layanan sesuai dengan target yang ditentukan

8. Kasir

Tugas Kasir yaitu:

- a) Pengecekan jumlah dan jenis barang pada saat penerimaan barang,
- b) Mengorganisir outlet/showroom
- c) Melakukan pemasaran dan pelayanan pasca jual
- d) Merealisasikan target penjualan

e) Mencatat fisik kas yang diterima dan melaporkannya secara harian dalam buku/formulir standar yang sudah dibuat

B. Hasil penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui instrumen penelitian/ angket pada PT. Kimia Farma Cabang Makassar maka dapat di jelaskan sistem rekruitmen dan penempatan karyawannya sebagai berikut.

Table 1. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Analisis Pekerjaan.

Pernyatan	Skor	Frekuensi	Persentase / %	Total Skor
Selalu	4	17	68	68
Sering	3	6	24	18
Kadang-kadang	2	2	8	4
Tidak pernah	1	-	_	-
Jumlah		25		90

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table 1 di atas dimenunjukkan bahwa terdapat 25 responden dan 17 diantaranya sekitar 68% hal membuktikan dalam setiap perencanaan penerimaan karyawan selalu diadakan analisis jabatan. Setiap perusahaan dalam perekrutan karyawan pada umumnya selalu melakukan analisis pekerjaan, hal ini dapat dilakukan agar calon karyawan dapat mengetahui tentang semua hal yang mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan dalam perusahaan.

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Tanggung Jawab dengan Persyaratan Pekerjaan Perusahaan.

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase / %	Total skor			
Sesuai	4	12 48	4 12 48	12 48	48	48	
Cukup Sesuai	3	13	52	39			
Kurang Sesuai	2	-	-	-			
Tidak sesuai	1	-	-	-			
Jumlah		25	100	87			

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table 2 diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden menyatakan cukup sesuai antara tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dengan spesifikasi pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan didalam menerapkan standar persyaratan calon karyawan seslalu didasarkan jenis pekerjaan beserta tanggung jawab akan pekerjaan yang akan dijalaninya. Dalam hal ini setiap calon karyawan yang akan diterima akan menempati posisi jabatan yang sesuai persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini yang akan di iringi oleh pemberian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya, berdasarkan uraian data di atas maka kesimpulan yang dapat di ambil adalah terdapat cukup kesesuaian antara tanggung jawab yang di berikan dengan spesifikasi pekerjaan.

Table 3. Tanggapan responden mengenai kesesuaian tanggung jawab dengan deskripsi Jabatan.

Pernyataan	Skor	Frekuensi Persentase / %		Total skor
Sesuai	4	11	11 44	
Cukup Sesuai	3	14	56	42
Kurang Sesuai	2	-	-	-
Tidak sesuai	1	-	-	-
Jumlah		25	100	87

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Berdasarkan data hasil olahan angket pada table 3 menunjukkan bahwa kebanyakan responden menjawab cukup sesuai antara tanggung jawab yang diberikan dengan deskripsi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan. Keutamaan dari adanya deskripsi jabatan ini adalah supaya pejabat dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan, serta standar prestasi yang harus di capai maka dari itu deskripsi jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan..

Table 4. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Positif pada lingkungan Kerja setelah Perusahaan melakukan analisis.

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase / %	Total Skor
Selalu	4	9	36	36
Sering	3	S 18 A	R 44	33
Kadang kadang	2	5	20	10
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		25	100	79

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pengaruh positif pada lingkungan kerja setelah perusahaan melalukan analisis sebesar 44% dinilai sering oleh karyawan.

Table 5. Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan dan Informasi Pekerjaan.

Pernyataan	Skor	Frekuensi Persentase / %		Total Skor
Selalu	4	7 28		28
Sering	3	7	28	21
Kadang-kadang	2	11	44	22
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah	-	25	100	71

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table 5 diatas menunjukkan tentang tanggapan responden mengenai bagaimana jalur informasi pendaftaran oleh calon karyawan, dan dari table di atas menunjukkan bahwa dari 25 responden terdapat 11 orang atau 44% yang menyatakan kadang-kadang mendapat informasi pendaftaran.

Table 6. Tanggapan Responden Mengenai Informasi penerimaan karyawan melalui media massa.

Pernyataan	Skor	frekuensi	Persentase / %	Total Skor
Selalu	4	S 11S	A P44	44
Sering	3	8	32	24
Kadang-kadang	2	5	20	10
Tidak pernah	1	1	4	1
Jumlah	-	25	100	79

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai informasi penerimaan Karyawan melalui media massa sebesar 44% dinilai selalu oleh karyawan.

Table 7. Tanggapan Responden Mengenai pelaksanaan Tes dalam Penerimaan Karyawan

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase / %	Total Skor
Selalu	4	18	72	72
Sering	3	7	28	21
Kadang-kadang	2	-	-	-
Tidak pernah	1		-	-
Jumlah	-	25	100	93

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table 7 diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai adanya pelaksanaan tes dalam proses perekrutan calon karyawan maka dari 25 responden yang diteliti terdapat 18 responden atau 72% yang menyatakan bahwa selalu diadakan tes dalam penerimaan karyawan, dan 7 orang atau 28% mengatakan "sering" diadakan tes penerimaan. Dari informasi yang diperoleh dari responden di dapat keterangan bahwa mereka yang menjawab sering adalah karyawan yang sebelumnya merupakan siswa yang melakukan praktek lapangan di perusahaan. Proses tes penerimaan ini dilakukan dengan dasar agar karyawan yang didapat nantinya lebih berkualitas, disiplin dan bertanggung jawab serta berdedikasi tinggi sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan lebih mudah.

Table 8. Tanggapan Responden mengenai Kesesuaian Pengalaman Kerja dan Tanggung Jawab Jabatan yang diberikan.

Pernyataan	Skor	Frekuensi Persentase / %		Total skor
Selalu	4	14 56		56
Sering	3	9	36	27
Kadang-kadang	2	2	8	4
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		25	100	87

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Salah satu indikator yang mendukung keberhasilan proses penerimaan dalam perusahaan adalah adanya kesesuaian pengalaman kerja seseorang terhadap tanggung jawab yang dibebankan. Pada table 8 diatas menjelaskan bahwa ada sebanyak 14 responden atau 56% yang menjawab selalu ada kesesuaian antara pengalaman kerja yang dimiliki dengan tanggung jawab yang di berikan, 9 responden atau 36% yang menjawab sering. Berdasarkan data di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa selalu ada kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Dan keterangan yang di dapat responden yang menjawab kadang-kadang merupakan karyawan di bagian pelaksana.

MAKASSAR

Table 9. Tanggapan responden mengenai kegiatan pelatihan sebelum penempatan karyawan.

Pernyataan	Skor	frekuensi Persentase / %		Total Skor
Selalu	4	12	48	48
Sering	3	11	44	33
Kadang-kadang	2	2	8	4
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		25		85

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table 9 diatas menunjukkan bahwa terdapat 12 orang atau 48% yang menyatakan bahwa dalam proses penempatan karyawan selalu diadakan pelatihan/training, hal ini dilakukan agar para calon karyawan lebih mudah untuk mengetahui pekerjaan apa saja yang akan mereka hadapi nanti didalam perusahaan. Kemudian ada 11 orang diantaranya atau 44% yang menyatakan "sering dan 2 orang lainnya atau 8% yang menyatakan "kadang-kadang".

Table 10. Tanggapan Resonden mengenai Penempatan Karyawan lama Dalam Perusahaan.

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase / %	Total Skor
Selalu	4	11	44	44
Sering	A ₃ S	S ₇ A	R 28	21
Kadang-kadang	2	7	28	14
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		25	100	79

Sumber: Data olahan kuesioner, 2012

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Penempatan Karyawan lama Dalam Perusahaan sebesar 44% dinilai selalu oleh karyawan. Kemudian diantaranya ada 7 orang atau 28% yang memberikan jawaban "sering" dan "kadang-kadang".

Ringkasan Tabel Tanggapan Responden Mengenai Sistem Rekruitmen dan penempatan Karyawan Pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar.

No	Pernyataan	Skor Ideal	Skor Aktual	Persentase / %	Kriteria
1	Analisis Pekerjaan	100	90	90	Sangat baik
2	Tanggung jawab pekerjaan	100	87	87	Sangat baik
3	Deskripsi Jabatan	100	86	86	Sangat baik
4	Pengaruh positif lingkungan kerja	100	79	79	Baik
5	Penerimaan dan Informasi pekerjaan	100	71	71	Baik
6	Informasi penerimaan karyawan	100	79	79	Baik
7	Pelaksanaan tes penerimaan karyawan	100	93	93	Sangat baik
8	Pengalaman kerja / ERSIT	AS 100 AM	N 873 E	87	Sangat baik
9	Pelatihan sebelum penempatan karyawan	100	85	85	Sangat baik
10	Penempatan karyawan lama dalam perusahaan	100 A S	79 A	79	Baik

Sumber Tabel Olahan Data, Tabel 1 – 10, 2012

Menurut tabel di atas maka dapat dijelaskan sistem rekruitmen dan penempatan karyawan diperoleh keterangan kategori sistem rekruitmen yaitu :

- Analisis pekerjaan mendapatkan hasil persentase sebesar 90% dengan kriteria sangat baik.
- Tanggung jawab pekerjaan mendapatkan hasil persentase sebesar 87% dengan kriteria sangat baik.
- 3. Deskripsi jabatan mendapatkan hasil persentase sebesar 86% dengan kriteria sangat baik.
- 4. Pengaruh positif lingkungan kerja mendapatkan hasil persentase sebesar 79% dengan kriteria baik.
- Penerimaaan dan informasi pekerjaan mendapatkan hasil persentase sebesar 71% dengan kriteria baik.
- Informasi penerimaan karyawan mendapatkan hasil persentase sebesar 79% dengan kriteria baik.
- Pelaksanaan tes penerimaan karyawan mendapatkan hasil persentase sebesar 93 dengan kriteria sangat baik.
- 8. Pengalaman kerja mendapatkan hasil persentase sebesar 87 dengan kriteria sangat baik.
- Pelatihan sebelum penempatan karyawan mendapatkan hasil persentase sebesar
 85% dengan kriteria sangat baik.
- Penempatan karyawan lama dalam perusahaan mendapatkan hasil persentase sebesar 79% dengan kriteria baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas sejumlah fenomena yang berhubungan dengan hasil penelitian. Dimana dari data kuantitatif yang didapat kemudian diolah menjadi kualitatif sebagaimana pada table persentase yang dibahas sebelumnya. Dalam pembahasan ini penulis akan menguraikan mengenai proses pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan serta kendala-kendala yang dihadapi dalam proses tersebut.

1. Proses Pelaksanaan Sistem Rekruitmen dan Penempatan Karyawan pada PT.Kimia Farma Cabang Makassar.

Perusahaan Kimia Farma Cabang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi barang yang berupa obat-obatan. Dalam struktur organisasinya perusahaan, karyawan dalam perusahaan hanya terdiri dari kepala cabang, bagian pengawas, dan bagian pelaksana. Maka dari itu ketika diadakan rekruitmen karyawan, maka pimpinan perusahaan menyerahkan tugas tersebut kepada bagian pengawas untuk dilaksanakan didalam melakukan perekrutan didasarkan atas tiga hal yakni analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan.

Sumber-sumber tenaga kerja pada umumnya berasal dari luar perusahaan yakni melalui proses rekruitmen sedangkan penerimaan dari dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena adanya promosi jabatan ataupun ahli tugas. Setiap calon karyawan yang telah melamar akan melalui tahap seleksi yang dilakukan oleh pihak perusahaan yakni berupa tes kesehatan, tes wawancara, dan psikotes. Pada tahap

penempatan calon karyawan akan mengikuti masa orientasi atau perkenalan dengan jabatan yang ditempati organnisasi perusahaan dan karyawan-karyawan dalam perusahaan.

2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekruitmen dan penempatan karyawan.

Dalam proses penempatan karyawan masih sering dijumpai berbagai macam kendala-kendala dan hambatan-hambatan namun di upayakan agar kendala tersebut dapat di minimalisir demi kelancaran proses rekruitmen dan penempatan karyawan tersebut.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekruitmen dan penempatan karyawan adalah menyangkut masalah organisasi dari hasil penelitian dan wawancara yang penulis lakukan dengan staff badan pengawas memberikan jawaban yang sama yakni masalah pendanaan perusahaan.

Menurut Kepala Bagian SDM bahwa salah satu kendala yang sering UNIVERSITAS ISLAM NEGERI dihadapi oleh perusahaan adalah masalah pendanaan perusahaan PT.Kimia Farma merupakan perusahaan yan bergerak dibidang perdagangan dan distribusi obatobatan kepada apotek-apotek atau instansi-instansi, sebagai perusahaan BUMN yang bergerak dibidang industri, yang juga berorientasi pada laba diharapkan membiayai seluruh kegiatan operasional perusahaan.

Adanya omzet penjualan, pertimbangan akan kebutuhan tenaga kerja serta kemampuan perusahaan menjadi dasar dalam melakukan penerimaan, hal ini berarti di dalam melakukan penerimaan karyawan perusahaan sangat bergantung kepada

kemampuan perusahaan untuk mendanai kegiatan penerimaan karyawan. Laba perusahaan yang di peroleh dari omzet penjualan barang produksi sepenuhnya digunakan untuk menutupi biaya operasional baik untuk membiayai upah karyawan, biaya produksi ataupun pendanaan kegiatan penerimaan karyawan menurut Kepala Bagian SDM Abdul Halik (wawancara, 02 Agustus 2012) bahwa:

Penerimaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan di dasarkan pada bagaimana kesanggupan laba untuk membiayai kegiatan penerimaan, artinya adanya omzet penjualan harus di sesuaikan dengan biaya operasional perusahaan sehingga penggunaan laba perusahaan seimbang dengan biaya operasional.

Dari informasi yang penulis dapat bahwa kendala-kendala yang dihadapi di dalam hal proses penempatan karyawan lebih banyak terdapat pada kegiatan orientasi/ perkenalan, hal ini mungkin dikarenakan pelatihan yang di lakukan Cuma 2 – 3 hari saja sehingga tidak cukup untuk membuat karyawan mampu dengan cepat bersosialisasi jenis pekerjaan yang diberikan ataupun dengan karyawan lain.

Dengan demikian bahwa kendala-kendala yang dihadapi oleh PT. Kimia UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Farma Cabang Makassar lebih mengacu pada tantangan organisasional yakni masalah pendanaan dan efektivitas orientasi karyawan.

MAKASSAR

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan sistem rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengukuran tingakat rekrutmen mendapat nilai 48% yang artinya karyawan menilai sistem rekruitmen dan penempatan karyawan selalu dilakukan oleh perusahaan.
- 2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh PT. Kimia Farma Apotik Makassar dalam penerimaan dan penempatan karyawan lebih mengacu pada masalah pendanaan dan efektifitas orientasi karyawan.

B. Saran – saran

- 1. Apabila sistem rekruitmen dan penempatan karyawan pada PT. Kimia Farma Apotik Makassar dikategorikan sangat baik, maka diharapkan perusahaan mampu mempertahankan dan menciptakan terobosan baru, ataupun dengan lebih mengikutsertakan para karyawan dalam hal penentuan penerimaan karyawan baru dalam perusahaan untuk mendukung sistem rekruitmen dan penempatan karyawan yang sudah berjalan
- 2. Dalam mengadakan rekruitmen dan penempatan karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia guna

- peningkatan kualitas karyawan serta mampu berdampak positif pada produktifitas pekerjaan.
- 3. Untuk mengatasi Kendala-kendala yang dihadapi sebaiknya mencari terobosan-terobosan baru sebagai faktor pendukung dalam hal sumber pendanaan guna membiayai operasional perusahaan. Dalam penempatan karyawan sebaiknya orientasi karyawan dalam bentuk pelatihan seharusnya dilakukan dengan waktu yang relative agak lama serta disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam mendanai kegiatan orientasi sehingga cukup untuk membuat karyawan dapat bersosialisasi dengan baik dengan karyawan lain ataupun dengan kondisi perusahaan.



RIWAYAT HIDUP



Sri Rahayu. R lahir pada tanggal 15 September 1989 di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Rafael. R dan Arlisa R

Tahun 1996 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri

Inpres Emmisaelan, dan lulus pada tahun 2002. Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan ke Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 13 Makassar dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun yang sama melanjutkan ke Sekolah Menengah Kejuruan Yapmi Makassar dan lulus pada tahun 2008.

Masuk di Perguruan Tinggi pada tahun 2008 di Unieversitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Manajemen Ekonomi melalui jalur SPMB Nasional.

Pada bulan Juni sampai awal bulan Agustus tahun 2011 penulis menjalani kegiatan magang di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Makassar.

Pada tahun 2012 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Desa Kayuloe Barat, Kecamatan Turatea, Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan selama dua bulan sejak bulan Maret hingga bulan Mei 2012.