

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
KARYAWAN PADA PT.HARAP PANJANG**

SKRIPSI

ENDAH WIDIYA NINGRUM

NIM : 15612213



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
KARYAWAN PADA PT. HARAP PANJANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ENDAH WIDIYA NINGRUM

NIM : 15612213

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
KARYAWAN PADA PT.HARAP PANJANG**

Diajukan Kepada :

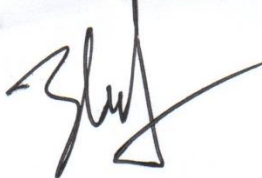
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Endah Widiya Ningrum
NIM : 15612213

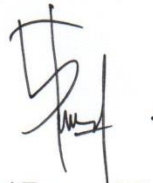
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,




Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN.1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN.1001109101/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, MM
NIDN.1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
KARYAWAN PADA PT.HARAP PANJANG**

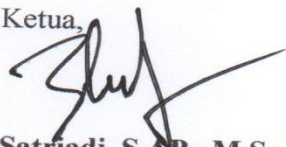
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Endah Widiya Ningrum
NIM : 15612213

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN.1011108901/Lektor

Sekretaris,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Anggota,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902 /Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan



Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA
NIDN/1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Endah Widiya Ningrum
NIM : 15612213
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,47
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1 (satu)
Judul Skripsi : Analisis Proses Rekrutmen Dan Penempatan
Karyawan Pada PT.HARAP PANJANG

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Oktober 2019

Penyusun



Endah Widiya Ningrum

NIM : 15612213

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya. Segala syukur kucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Sebagai tanda terimakasih yang tidak terhingga, karya skripsi ini saya persembahkan untuk

Ayahanda Bapak Edi dan Ibunda Sudewi Rusniati

Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan bapak dan ibu, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk bapak dan ibu, sebagai wujud rasa terimakasih atas pengorbanan dan jerih payah bapak dan ibu sehingga saya dapat menggapai impian. Semoga ini menjadi langkah awal dalam mewujudkan harapan kedua orang tua untuk mendapatkan kesuksesan.

Dan juga dengan bangga saya persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

Hidup berawal dari mimpi, maka bermimpilah setinggi mungkin

Mulailah dengan niat dan keyakinan

Jalankan dengan penuh keikhlasan

Selesaikan dengan penuh kebahagiaan

Keberhasilan ialah hasil dari kerja keras, tidak pernah putus asa

dan selalu mau belajar.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas berkat pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT.HARAP PANJANG**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yaitu :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak. CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si. Ak. CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi, S.T., M.M., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Satriadi, S.A.P, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, motivasi serta masukan dalam penulisan skripsi ini.

6. Ibu Selvi Fauzar, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, motivasi serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staff STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
8. Bapak Sujarwo, selaku Direktur dari PT.HARAP PANJANG.
9. Kedua orangtua tercinta bapak Edi dan ibu Dewi, adik Dea, serta calon suami Brian yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan kuliah ini.
10. Narasumber yang telah banyak berandil dalam proses wawancara.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa kelas Manajemen Malam 1, serta semua teman dan sahabat-sahabat penulis yang tidak bisa disebut satu per satu yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penyusunan laporan ini sangat penulis harapkan.

Tanjungpinang, 11 Oktober 2019

Hormat Saya

Endah Widiya Ningrum

NIM 15612213

DAFTAR ISI

HALAMAN	JUDUL
HAL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.1.1.2 Fungsi Manajemen	10
2.1.2 Rekrutmen.....	11
2.1.2.1 Tujuan Rekrutmen.....	13
2.1.2.2 Sumber Rekrutmen.....	15
2.1.2.3 Proses Rekrutmen.....	20
2.1.3 Penempatan Karyawan	25
2.1.3.1 Metode dan konsep penempatan Karyawan	26
2.1.3.2 Faktor-faktor Penempatan Karyawan.....	27
2.1.3.3 Kriteria penempatan Karyawan.....	28
2.2 Kerangka Pemikiran	29
2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Jenis Data.....	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.1 Studi Dokumen.....	35
3.3.2 Wawancara.....	36
3.4 Populasi dan Sampling	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Devinisi Operasional Variabel	37
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 <i>Membercheck</i>	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42

4.1	Gambaran Umum PT.HARAP PANJANG	42
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	42
4.1.2	Visi dan Misi PT.HARAP PANJANG	43
4.1.3	Struktur Organisasi.....	44
4.1.4	Tanggung jawab dan Wewenang	45
4.2	Hasil Penelitian	47
4.2.1	Identitas Responden PT.HARAP PANJANG.....	47
4.2.2	Reduksi Data dan Penyajian Data	49
4.2.2.1	Rekapitulasi Hasil Wawancara Direktur	50
4.2.2.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Karyawan.....	59
4.2.3	Penarikan Kesimpulan.....	81
4.3	Pembahasan.....	86
BAB V PENUTUP.....		91
5.1	Kesimpulan	91
5.1	Saran	93
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
CURICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Divinisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1	Identitas Responden	47
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Direktur	50
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.1	59
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.2	62
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.3	63
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.4	64
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.5	66
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.6	67
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.7	72
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.8	74
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.9	75
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.10	77
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.11	78
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pertanyaan No.12	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.HARAP PANJANG	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Hasil Wawancara
3. Foto Kegiatan Wawancara
4. Struktur Organisasi Perusahaan
5. Dokumen Profil Perusahaan dan Deskripsi Jabatan / *Job Description*
6. Surat Keterangan Perusahaan
7. Hasil Plagiarisme

ABSTRAK

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT.HARAP PANJANG

Endah Widiya Ningrum, 15612213, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Endahwidya1997@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT.HARAP PANJANG, ini merupakan penelitian kualitatif dengan populasi sebanyak 65 orang karyawan yang ada di PT.HARAP PANJANG dan sampel yang diambil berjumlah 7 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari PT.HARAP PANJANG. Teknik pengumpulan data melalui observasi terstruktur atau tersamar dan wawancara semi terstruktur, dengan teknik purposive sampling dalam teknik pengambilan sampel.

Teknik pengelolaan data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang sudah dikelola kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data *Membercheck* yaitu untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data yang diberikan adalah valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya.

Hasil penelitian ini bahwa proses rekrutmen di PT.HARAP PANJANG belum terlaksana dengan baik, dalam proses rekrutmen perusahaan ini menggunakan metode perekrutan tertutup, tidak adanya pedoman spesifikasi jabatan, tidak adanya pembuatan surat lamaran, dan tidak adanya proses seleksi. Untuk penempatan karyawan secara keseluruhan sudah terlaksana dengan baik. Dimana karyawan telah bekerja sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada dan sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan.

Kata Kunci : Analisis Rekrutmen, Penempatan karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.A.P, M.Sc

Dosen Pembimbing 2 : Selvi Fauzar, S.E., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF RECRUITMENT PROCESS AND EMPLOYEE PLACEMENT ON PT.HARAP PANJANG

*Endah Widiya Ningrum, 15612213, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang*

Endahwidya1997@gmail.com

This research aims to analyse the recruitment process and placement of employees at PT. HARAP PANJANG, this is a qualitative study with a population of 65 employees who are in PT. HARAP PANJANG and samples taken by 7 people.

The type of data used is primary data and secondary data. The primary data is derived from the results of direct interviews with respondents, while secondary data is obtained from PT. HARAP PANJANG. The technique of data collection through a frankly or sketchy observation and a semi-structured interview, with purposive sampling techniques in sampling techniques.

Data management techniques using data reduction, data presentation, and withdrawal of conclusions. The data that has been managed is then analyzed using the Membercheck data analysis technique to find out how far data is obtained according to what the data provider gives. If the data found to be agreed by the data providers means that the data provided is valid, so it is more credible/trustworthy.

The results of this study that the recruitment process in PT. HARAP PANJANG have not done well, in the process of recruitment of this company using closed recruitment methods, the absence of specification guidelines, absence of cover letter, and absence of the selection process. For the placement of the employee as a whole has done well. Where employees have worked according to the description of the existing position and according to the wishes of the company leadership.

Keyword : Recruitment analysis, Employee placement

Lecturer Adviser 1 : Satriadi, S.A.P, M.Sc

Lecturer Adviser 2 : Selvi Fauzar, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang penting di dalam sebuah perusahaan, mulai dari fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena apa yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) menggambarkan bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia (SDM), dimulai dari proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan keadilan sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) sering diistilahkan sebagai tenaga kerja pada perusahaan, merupakan sebagai motor penggerak bagi keseluruhan kegiatan yang ada pada perusahaan. Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kemampuan dan keahlian untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan sebaik baiknya, melakukan perencanaan dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam sebuah perusahaan.

Rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan melakukan penyusunan strategi untuk merekrut, pencarian pelamar kerja, penyeleksian pelamar-pelamar kerja yang sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan. Kemudian adanya tahap penempatan karyawan dimana tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus memberikan wewenang kepada karyawan.

PT.HARAP PANJANG merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi. Terutama untuk pekerjaan-pekerjaan bangunan, jalan dan pekerjaan lapangan lainnya. PT. HARAP PANJANG didirikan pada tanggal 18 Desember 1984, yang beralamat di JL. MT. Haryono No. 28 Tanjungpinang, sejak berdirinya, PT. HARAP PANJANG telah membangun lebih dari 8.000 km ruas jalan di seluruh wilayah Indonesia. Proyek-proyek besar berskala nasional telah dipercayakan kepada PT. HARAP PANJANG dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, PT. HARAP PANJANG memiliki dukungan peralatan yang lengkap dan modern serta instalasi aspalt mixing plant (AMP). AMP ditempatkan di Jalan Bukit Kijang, Kec. Gunung kijang Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau dengan luas areal + 10.000 m². Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT. HARAP PANJANG.

Dalam kenyataannya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada proses perekrutan PT. HARAP PANJANG melakukan perekrutan karyawan

belum secara transparan, informasi mengenai adanya lowongan calon tenaga kerja masih bersifat tertutup, informasi hanya di sampaikan dari pimpinan kepada orang-orang yang dipercayai oleh pimpinan perusahaan dan orang yang memiliki pengaruh dalam kemajuan dan kelancaran aktivitas perusahaan. Calon tenaga kerja yang direkrut pada perusahaan ini adalah orang yang mempunyai hubungan kerabat dengan karyawan, dan juga kenalan baik dari karyawan yang di pilih oleh pimpinan untuk mencari calon tenaga kerja yang baru. Dalam perekrutan calon tenaga kerja pihak perusahaan tidak mengikuti proses perekrutan yang baik, seperti proses pembuatan surat lamaran pekerjaan dan proses seleksi. Spesifikasi jabatan juga tidak mejadi tolak ukur dalam pencarian calon tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan dan deskripsi jabatan yang sedang dibutuhkan di perusahaan. Calon tenaga kerja yang sudah di rekrut oleh pimpinan perusahaan tidak ada tahap seleksi yang dilakukan karena tidak ada persaingan pelamar kerja, tahap selanjutnya pimpinan langsung menginterview karyawan yang sudah di rekrutnya, setelah itu calon tenaga kerja dapat langsung bekerja dan menjadi bagian karyawan di PT. HARAP PANJANG.

Hasil dari proses perekturan yang tidak transparan dan tidak menitik beratkan aspek-aspek latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, maka dalam penempatan karyawan pada perusahaan ini mengakibatkan kurang sesuai antara keahlian yang dimiliki oleh karyawan dengan penempatan karyawan. Sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk memahami pelaksanaan deskripsi jabatannya. Hal ini juga membuat karyawan sering

diberikan teguran dari rekan kerja yang sudah terlebih dahulu bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan PT.HARAP PANJANG mengenai proses perekrutan karyawan dan penempatan karyawan sumber pertama bernama Suani, jenis kelamin perempuan dan jabatan sebagai divisi logistik “Awal saya masuk bekerja di PT.HARAP PANJANG pada tahun 2003, dimana pada saat itu saya baru tamat SMK (Sekolah Menengah kejuruan) jurusan Akuntansi, karena baru tamat sekolah sehingga saya ingin mencari pengalaman didunia kerja. Waktu itu orang tua laki-laki saya kenal dengan pimpinan perusahaan dan memberikan kesempatan kepada saya untuk masuk bergabung menjadi karyawan di PT.HARAP PANJANG. Dengan tidak menggunakan surat lamaran pekerjaan, 2 hari setelah saya mendapatkan tawaran pekerjaan saya langsung bertemu dengan pimpinan dan beliau menginterview saya dan menentukan kapan waktu yang tepat untuk saya masuk di perusahaan. Dengan belum ada pengalaman kerja saya pun tidak banyak bertanya kepada pimpinan, saat itu saya di tempatkan di bagian logistik yang mana tidak sesuai dengan latar belakang dari pendidikan saya, hasil dari penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya membuat saya hingga saat ini masih kadang terjadi kesalahan dan tidak sesuai dengan keinginan pimpinan.”

Sumber kedua bernama junkarnain, jenis kelamin laki-laki, dan jabatan sebagai kordinator mekanik “Awal mendapatkan tawaran pekerjaan dari abang ipar saya yang bekerja di perusahaan ini, kebetulan lagi dibutuhkan mekanik

bengkel sehingga saya diberikan kesempatan untuk bekerja di perusahaan sebagai mekanik, pada waktu itu saya baru tamat SMA (Sekolah Menengah Atas) dan belum memiliki pengalaman, dengan tekad untuk mencari pengalaman, keesokan harinya saya bertemu dengan pimpinan perusahaan, tidak perlunya menggunakan surat lamaran pekerjaan dan saya langsung di interview dan keesokan harinya saya langsung bekerja di PT.HARAP PANJANG. Dari uraian permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Penempatan Karyawan pada PT. HARAP PANJANG.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan pada PT. HARAP PANJANG?
2. Bagaimana proses penempatan karyawan pada PT.HARAP PANJANG ?
3. Bagaimana kendala dalam proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT.HARAP PANJANG ?
4. Bagaimana solusi dalam mengatasi masalah proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT.HARAP PANJANG ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab berbagai permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan pada PT. HARAP PANJANG.

2. Untuk mengetahui proses penempatan karyawan pada PT.HARAP PANJANG.
3. Untuk mengetahui kendala dalam proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT.HARAP PANJANG.
4. Untuk mengetahui solusi dalam mengatasi masalah proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT.HARAP PANJANG.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Sebagai bentuk sarana yang tepat dalam pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan teoritis kedalam praktik nyata terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan keorganisasian.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti sebagai pengembangan ilmu dalam penerapan pengetahuan mengenai proses rekrutmen dan penempatan karyawan, sehingga dapat berguna untuk dimasa yang akan datang
- b. Bagi perusahaan yang diteliti, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan referensi dalam memahami dan menerapkan proses rekrutmen yang sesuai pada prosesur rekrutmen dan penempatan karyawan yang sesuai dengan standar kualifikasi perusahaan sehingga akan mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Bagi pembaca sebagai ilmu pengetahuan dan juga pembelajaran mengenai ilmu manajemen tentang perekrutan dan penempatan karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini maka materi-materi yang terdapat dalam laporan ini disusun menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan dan analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum perusahaan, penyajian data, hasil analisis penelitian, pembahasan

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Widodo, 2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan (SDM), mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

(Fahmi, 2016) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Rachmawati (Savitri, Tarigan, & Yasra, 2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Rivai, 2011) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi, maka dalam pengumpulan dan penelitian dalam bidang sumber daya manusia harus dikumpulkan secara

sistematis. Arti dari manajemen memiliki makna sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang semestinya.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang di kemukakan Menurut Hasibuan (Widodo, 2015) adalah :

1. Menetapkan kualitas, jumlah dan penempatan karyawan yang efektif sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan berdasarkan dengan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas “orang yang tepat di dalam pekerjaan yang tepat”.
3. Memberikan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Membuat penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian dan perkembangan perusahaan.
6. Memantau dengan cermat tentang perundang-undangan perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan.
7. Memantau kemajuan teknik dan perkembangan serikan buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.

9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dalam satu organisasi terdapat beberapa fungsi dari penerapan ilmu manajemen. Berdasarkan Malayu S.P. Hasibuan (Hartatik, 2014) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

a. Perencanaan

Perencanaan ialah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan. Hal ini dilakukan untuk membuat sebuah program kerja yang terdiri dari perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan pengelompokan dan pengaturan berbagai aktivitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Penempatan orang-orang pada setiap aktivitasnya, menyediakan alat-alat yang dibutuhkan, menetapkan wewenang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan memulai aktivitas-aktivitas tersebut. Kegiatan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam sebuah organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan ialah membuat semua anggota kelompok agar ikut bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bersemangat dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian. Seorang pemimpin dapat mengarahkan para karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, berguna untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah proses dimana mengatur berbagai faktor didalam suatu perusahaan agar sesuai dengan peraturan-peraturan dalam perencanaan pengendalian berupa pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja karyawan, agar rencana-rencana yang sudah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terlaksana dengan baik.

2.1.2 Rekrutmen

(Marwansyah, 2016) Rekrutmen adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencari calon pelamar yang memiliki kemampuan dan etika yang sesuai dengan kebutuhannya dari perusahaan dalam membantu perusahaan dalam menjalankan aktivitas dan tujuan-tujuan dari perusahaan.

Menurut Singodimedjo (Hartatik, 2014) Rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

(Handoko, 2010) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dari proses pengumpulan sejumlah calon tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi yang

sesuai dengan yang diinginkan dan di harapkan oleh perusahaan, untuk dipekerjaan di dalam perusahaan.

(P.Siagian, 2011) Rekrutmen adalah suatu proses aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang diperlukan dalam perencanaan pekerjaan.

Menurut Harga (Karthiga, Karthi, & Balaishwarya, 2015) Perekrutan merupakan proses penarik tenaga kerja yang dapat diaplikasikan untuk pekerjaan. Pilihan rekrutmen dapat diartikan sebagai proses dimana organisasi memilih dari antara pemohon, tenaga kerja yang mereka anggap terbaik akan memenuhi persyaratan pekerjaan, mengingat kondisi lingkungan proses perekrutan bukanlah proses seleksi sederhana, sementara pengambilan keputusan manajemen dan perencanaan yang luas untuk menunjuk tenaga kerja paling tepat.

Menurut Rivai (Ridwan, 2015) Rekrutmen sebuah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Umar (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017) Rekrutmen merupakan kegiatan dalam mencari calon tenaga kerja sesuai dengan lowongan yang tersedia sumber-sumber yang dimana terdapatnya calon pekerja tersebut diperoleh dari departemen tenaga kerja dan lembaga pendidikan, biro konsultasi iklan media massa dan tenaga kerja organisasi sendiri.

Menurut Rivai (Widodo, 2015) Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan

membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan-jabatan atau lowongan yang ada.

Menurut Amstrong (Priansa, 2016) rekrutmen merupakan katagori dan jumlah calon tenaga kerja yang dibutuhkan dan di tetapkan dalam perencanaan, pengelolaan sumber daya manusia secara formal. Rekrutmen dimulai dari perencanaan rekrutmen yang terperinci. Persyaratan jabatan disajikan dalam bentuk permintaan yang ditujukan untuk calon tenaga kerja yang disebabkan oleh adanya lamaran pekerjaan. Kebutuhan jangka pendek dalam menempatkan sumber daya manusia dalam tekanan untuk memberikan calon tenaga kerja secara cepat.

Menurut Yunarsih & suwatno dalam (Priansa, 2016) mengatakan bahwa perekrutan adalah kegiatan yang tujuannya untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga pekerja mampu menjalankan misi dari perusahaan untuk merealisasikan visi dan misi dari perusahaan.

2.1.2.1 Tujuan Rekrutmen

Menurut (Rosidah & Sulistiyani, 2009) beberapa tujuan pendorong suatu perusahaan melakukan perekrutan karyawan adalah :

- a. Berdirinya sebuah organisasi baru.
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi.
- c. Tercintanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan yang baru.
- d. Adanya pegawai yang berpindah ke organisasi lainnya.
- e. Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak.

- f. Adanya pegawai yang berheti karena memasuki masa pensiun.
- g. Adanya pegawai yang meninggal dunia.

(Rivai, 2011) Tujuan dari perekrutan karyawan adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga akan terkumpul calon karyawan yang berkualitas tinggi dan baik. Agar proses dari perekrutan berhasil sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan perlu menyadari adanya berbagai kendala. Kendala ini bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan eksternal. Adapun masalah-masalah yang harus di perhatikan dalam melakukan perekrutan adalah :

1. Bagaimana mengidentifikasi strategi rekrutmen berdasarkan informasi dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia.
2. Bagaimana cara rekrutmen pada sebuah perusahaan mengorganisasikan tujuan-tujuan tindakan yang telah ditetapkan.
3. Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi.
4. Membahas mengenai proses rekrutmen sebagai dasar penempatan.
5. Hubungkan metode rekrutmen dengan jenis pekerjaan atau tugas yang berbeda.
6. Bagaimana aturan penempatan dalam perusahaan, kantor tenaga kerja dan organisasi lain pencari tenaga kerja.
7. Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa cukup besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran organisasi.
8. Deskripsi aturan tenaga aplikasi dalam rekrutmen dan penempatan.

Menurut Simamora (Priansa, 2016) Landasan tujuan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut :

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi persyaratan.
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
3. Berlangsung atas dasar berkesinambungan.
4. Program rekrutmen bersifat kreatif, imaginative dan inovatif.

2.1.2.2 Sumber Rekrutmen

Gary Dessler dalam (Hartatik, 2014) Sumber rekrutmen bagi organisasi atau perusahaan berasal dari hal-hal berikut ini:

- a. Pelamar Langsung, pencari pekerja mencari tahu sendiri ke suatu organisasi untuk melamar tanpa mengetahui apakah di organisasi yang dimaksud ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman pelamar.
- b. Lamaran Tertulis, pelamar mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotocopy ijazah dan piagam yang dimiliki, surat referensi, dan dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh perekrutan tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.
- c. Lamaran Berdasarkan informasi orang dalam, para anggota organisasi menganjurkan kepada berbagai pihak (bisa sanak saudara, tetangga, teman dan

sebagainya) yang sedang mencari pekerjaan untuk mengajukan lamaran.

Sumber rekrutmen ini layak dipertimbangkan, karena beberapa alasan berikut:

1. Para pelamar memperoleh bantuan dari pihak dalam organisasi untuk mencari tenaga kerja baru, sehingga biaya yang harus di tanggung organisasi atau perusahaan menjadi lebih ringan.
 2. Para pegawai yang menginformasikan lowongan itu berusaha agar pelamar hanya orang yang memang paling memenuhi syarat.
 3. Para pelamar sudah memiliki informasi tentang organisasi yang akan dimasuki, agar lebih mudah melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan jika lamarannya diterima.
 4. Perusahaan beranggapan bahwa pekerja yang diterima melalui jalur ini menjadi pekerja yang baik, karena mereka berusaha untuk tidak mengecewakan orang yang membawa ke dalam organisasi.
- d. Iklan, Pemasangan iklan adalah salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan banyak digunakan. Iklan dipasang di tempat dan digunakan berbagai media, baik visual, audio, maupun yang bersifat audio visual.
- e. Instansi Pemerintah, di setiap pemerintah negara dapat dipastikan adanya instansi yang mempunyai tugas mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, pemburuan, sumber daya manusia, atau instansi pemerintah yang mempunyai cakupan tugas sejenis.
- f. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja, perkembangan baru dalam dunia ketenaga kerjaan adalah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

- g. Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional, mengkhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga kerja eksekutif atau profesional lain yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus.
- h. Lembaga Pendidikan, lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi.

Menurut Hasibuan (Ridwan, 2015) ada dua sumber dalam melakukan perekrutan tenaga kerja anantara lain:

- a. Metode Tertutup, ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan karyawan yang baik sulit.
- b. Metode Terbuka, ketika rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa, media cetak maupun media elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang akan masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar.

(Sofyani & Akbar, 2013) Sumber perekrutan dapat digolongkan menjadi dua jenis sumber internal dan eksternal, sumber rekrutmen internal yaitu :

- a. *Job Posting* (maklumat pegawai), yaitu organisasi mengumumkan kepada para pegawainya tentang adanya lowongan-lowongan pegawai melalui buletin publikasi perusahaan, atau surat edaran.
- b. *Departing Employees* (Perbantuan Pekerja), rekrutmen ini dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

Sumber dari perekrutan eksternal adalah :

- a. Perguruan Tinggi, Rekrutmen ini dipakai oleh perusahaan, merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional dan teknis bagi organisasi.
- b. *Walks In*, para pencari kerja datang langsung ke departemen sumber daya manusia untuk mencari kerja. Lamaran yang terpakai dimasukkan dalam arsip sampai ada lowongan posisi yang sesuai.
- c. Agen Tenaga Kerja, rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi/perusahaan hanya menyampaikan karakteristik calon yang diinginkan. Organisasi/perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diajukan disetujui.

Menurut Sastrohadirwiryo (Sofyani & Akbar, 2013) Pada umumnya penentuan sumber tenaga kerja dari luar perusahaan dapat dilakukan melalui :

1. Badan-badan penyalur tenaga kerja, Penyaringan tambahan dapat dilakukan melalui penggunaan badan-badan penyalur tenaga kerja, pemerintahan maupun swasta. Sekarang berlawanan dengan reputasi yang jelek pada masa lalu. Badan-badan penyalur tenaga kerja pemerintahan dalam beberapa Negara bbagian dianggap baik, khususnya dalam bidang pekerjaan operatif yang tidak memerlukan keterampilan, setengah terampil dan terampil. Namun dalam bidang-bidang teknis dan professional, badan-badan swasta nampaknya memerlukan sebagian besar pekerjaan.
2. Sekolah dan Perguruan Tinggi, pekerjaan dalam dunia usaha telah menjadi semakin teknis dan kompleks sampai titik dimana ijazah sekolah menengah

dan gelar perguruan tinggi banyak dibutuhkan. Akibatnya banyak perusahaan yang melakukan usaha khusus untuk membentuk dan memelihara hubungan yang membangun dengan guru-guru dan administrasi sekolah.

3. Rekomendasi dan Para Karyawan yang ada sekarang, jika karyawan yang ada sekarang diminta memberikan rekomendasi pada para karyawan yang baru diangkat, suatu jenis penyaringan pendahuluan telah terjadi. Karyawan yang ada sekarang mengenal baik perusahaannya maupun kenalannya dan barang kali berusaha untuk menyenangkan keduanya.
4. Iklan, terdapat kecenderungan kearah penarikan tenaga kerja yang efektif melalui iklan. Ini dapat dilakukan paling sedikit dengan dua cara. Pertama, iklan dapat ditempatkan dalam media yang dibaca sekelompok tertentu. Kedua lebih banyak informasi tentang perusahaan, pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dan dimuat dalam iklan agar pelamar bisa menyeleksi dirinya sendiri.
5. Serikat-serikat Buruh, perusahaan-perusahaan yang semuanya karyawan harus menjadi anggota bengkel tertutup (*closed shop*) harus berpaling dalam usaha perekrutan (*recruitmen*) mereka. Kerugian-kerugian dari sumber buruh yang dikendalikan secara monopolistik itu diimbangi paling sedikit sebagian, oleh penghematan biaya-biaya perekrut.
6. Pelamar-pelamar sambil lalu (*casual application*), pelamar-pelamar yang tidak diminta, yang datang sendiri melalui pos merupakan sumber personalia yang banyak digunakan, dan hal ini dapat dikembangkan melalui pemberian fasilitas-fasilitas kantor, penempatan tenaga kerja yang menarik.

7. Nepotisme, pengangkatan sanak saudara menjadi bagian program penarikan tenaga kerja yang tidak terelakkan dalam perusahaan-perusahaan milik keluarga. Kebijakan semacam itu tidak perlu serupa dengan pengangkatan atas dasar kemampuan atau prestasi, tetapi kepentingan dan kesetiaan kepada perusahaan akan menutupi kurangnya prestasi.
8. Penyewaan (*leasing*), untuk mengimbangi fluktuasi kebutuhan pegawai dalam jangka pendek, berdasarkan jam atau hari kerja harus dipertimbangkan. Praktek ini khususnya telah di kembangkan dengan baik dalam bidang administrasi kantor. Perusahaan tidak hanya memperoleh pegawai pilihan yang terlatih dengan baik tetapi menghindarkan setiap kewajiban dalam pensiun, asuransi, dan tunjangan-tunjangan lainnya.
9. Alternatif-alternatif untuk rekrutmen, bahkan saat perencanaan sumber daya manusia menunjukkan adanya kebutuhan tambahan dan pergantian karyawan, perusahaan mungkin menentang lompatan langsung terhadap upaya-upaya rekrutmen. Biaya seleksi dan rekrutmen tinggi yang termasuk didalamnya adalah biaya proses pencarian, wawancara, pembayaran honor agen, serta relokasi dan pemerosesan karyawan baru.

2.1.2.3 Proses Rekrutmen

Menurut Hasibuan (Ridwan, 2015) adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yakni sebagai berikut:

- a. Penyusunan strategi untuk merekrut, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

- b. Pencarian pelamar, banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas.
- c. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar pekerja yang tidak cocok di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.
- d. Pembuatan kumpulan pelamar, kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut.

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam proses rekrutmen menurut (Suwatno & Priansa, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Tahapan yang pertama harus jelasnya posisi yang akan diisi pada sebuah perusahaan melalui perekrutan. Dengan sebuah pandangan bahwa sebuah rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Seorang manajer harus jeli dan selektif serta memiliki keterampilan dalam mengambil keputusan yang harus di dasari visi perusahaan dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Tahapan kedua ialah dengan memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan. Dengan adanya proses deskripsi pekerjaan akan membuat seorang pelamar akan mudah dalam memahami pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan dari sebuah perusahaan.

- c. Tahapan yang ketiga melakukan identifikasi dengan sumber-sumber pelamar yang memenuhi syarat dari perusahaan. Sumber pelamar bisa di dapatkan dari (*internal*) dan (*external*) perusahaan, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari perusahaan.
- d. Tahapan keempat memilih cara berkomunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang sudah memenuhi syarat untuk bergabung didalam perusahaan.

(Widodo, 2015) Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah antara lain ialah, *Job Analysis* (Analisis Jabatan), *Job Description* (Uraian Jabatan), dan *Job Specification* (Persyaratan Jabatan), Uraianya sebagai berikut :

- a. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Suatu proses untuk menjelaskan macam dan sifat pekerjaan/jabatan dan mengidentifikasi persyaratan (SDM) yang diperlukan untuk jabatan itu. Proses analisis jabatan meliputi kegiatan-kegiatan pengumpulan dan pemeriksaan data mengenai aktivitas-aktivitas kerja pokok yang ada di dalam suatu pekerjaan atau jabatan, serta persyaratan keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan sifat-sifat individu yang cocok untuk melaksanakan pekerjaan itu.

- b. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Suatu daftar tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja seperti nama jabatan, kode jabatan, tanggal, departemen. Hal ini dibuat untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan yang konsisten mengenai beberapa masalah, seperti upah dan promosi karyawan dan pula membantu organisasi menunjukkan sumber daya manusia secara adil.

c. Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)

Suatu daftar dan tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai dengan produk dari analisis jabatan. Spesifikasi jabatan berisi tentang persyaratan kualifikasi individu sehubungan dengan posisinya pada jabatannya.

(Rivai, 2011) Dimensi dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Berarti apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin. Bahwa dalam perusahaan tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki tepat pula. Kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Kata kunci dalam pengertian di atas adalah tetap. Tetap dalam hubungan ini harus dilihat secara konseptual dalam arti dikaitkan dengan tiga hal, yaitu Pencapaian kewajiban sosial perusahaan, Pencapaian tujuan perusahaan, dan Pencapaian tujuan-tujuan pribadi karyawan perusahaan yang bersangkutan.

2. Analisis jabatan

Menurut sastrohadiwiryo (Sofyandi & Herman, 2013) proses Analisis jabatan adalah deskripsi jabatan, dan spesifikasi jabatan.

- a. Deskripsi jabatan, deskripsi jabatan merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi yang menyeluruh tentang tugas dan kewajiban, tanggung jawab dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.
- b. Spesifikasi jabatan, spesifikasi jabatan disebut dengan analisa jabatan untuk personel sesifikasi, yang bertujuan untuk memberikan fakta atau keterangan tentang apa yang dikerjakan dalam suatu jabatan tertentu dan jenis pegawai mana yang mempunyai klasifikasi yang dibutuhkan untuk memangku jabatan itu. Spesifikasi adalah informasi mengenai syarat-syarat umum dan spesifik baik berupa materil maupun intelektual yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja sebelum diberikan pekerjaan agar dikemudian hari dapat mempertanggung jawabkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

3. Metode Rekrutmen

- a. Perekrutan Dari Dalam Perusahaan atau Sumber Internal, Menurut Manulang (Handoko, 2010) Sumber internal mempunyai kelebihan yaitu : lebih cepat, murah, waktu orientasi lebih singkat, meningkatkan motivasi kerja dan memungkinkan penilaian kemampuan kerja lebih cepat dan kekurangan antara lain membatasi masuknya pemikiran-pemikiran baru, dapat mendorong pertentangan antara pegawai, memperkecil kelompok pelamar potensial, dan menghambat usaha untuk keaneka ragaman tenaga kerja.
- b. Perekrutan Dari Luar Perusahaan atau Sumber Eksternal, menurut Sastrohadirwiryo (Sofyani & Akbar, 2013) Perusahaan yang akan mulai beroperasi atau perusahaan yang merencanakan ekspensi usaha memerlukan tenaga kerja baru. Alternatif dalam penempatan tenaga kerja merupakan jalan

yang harus ditempuh atas pertimbangan dan kebijakan yang diambil oleh manajemen tenaga kerja. Pemanfaatan tenaga kerja tidak mungkin memegang jabatan ganda. Perekrutan tenaga kerja dari luar perusahaan memerlukan perencanaan yang matang, khususnya menyangkut imbalan sebagai konsekwensi pekerjaan.

2.1.3 Penempatan Karyawan

(Hartatik, 2014) Penempatan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, dan tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu.

Menurut Hasibuan (Ridwan, 2015) Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.

Menurut Sastrohadiwiryo (Priansa, 2016) penempatan karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditentukan serta mampu bertanggung jawab segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang.

Menurut tohardi (Priansa, 2016) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya dimana proses mengetahui karakter, syarat-syarat yang

diperlukan untuk menegerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang ada, dalam arti bahwa pekerja tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan.

2.1.3.1 Metode dan konsep penempatan Karyawan

(Fahmi, 2016) metode penempatan karyawan ada 2 (dua) dasar yang umum dipakai pada berbagai perusahaan yaitu :

- a. Metode lingkungan internal, bersumber dari dalam perusahaan yang akan dilihat setiap karyawan yang dianggap memiliki kualifikasi dan kemampuan dengan dasar catatan penilaian yang telah dilakukan selama ini memenuhi kualifikasi yang ditetapkan.
- b. Metode lingkungan eksternal, digunakan apabila dari lingkungan internal organisasi tidak memiliki kualifikasi yang diharapkan. Sehingga untuk menempati posisi dan pekerjaan tersebut maka harus mengambil tenaga kerja yang baru dari lingkungan eksternal.

(Hartatik, 2014) konsep dari penempatan karyawan adalah :

- a. Informasi analisis jabatan, yang memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar prestasi yang diisyaratkan setiap jabatan.
- b. Rencana-rencana sumber daya manusia, yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia/tidaknya lowongan pekerjaan organisasi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen, yang akan manjamin manajer tentang tersedianya sekelompok orang yang akan dipilih.

2.1.3.2 Faktor-faktor Penempatan Karyawan

Menurut Hasibuan (Ridwan, 2015) faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan harus mempertimbangkan beberapa faktor antara lain :

- a. Faktor prestasi akademis, faktor akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.
- b. Faktor pengalaman, pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.
- c. Faktor kesehatan fisik dan mental, perlu mendapat pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat dimana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi dimilikinya.
- d. Faktor sikap, bagian hakiki dari kepribadian seseorang, faktor dan sikap menjadi pertimbangan manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan.
- e. Faktor status perkawinan, dengan mengetahui status perkawinan maka dapat ditentukan seseorang akan ditempatkan. Misalnya karyawan yang belum menikah akan ditempatkan di cabang perusahaan, sedangkan karyawan yang

sudah menikah ditempatkan para perusahaan di dalam kota dimana keluarganya tinggal.

- f. Faktor usia, faktor usia menjadi pertimbangan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.1.3.3 Kriteria penempatan Karyawan

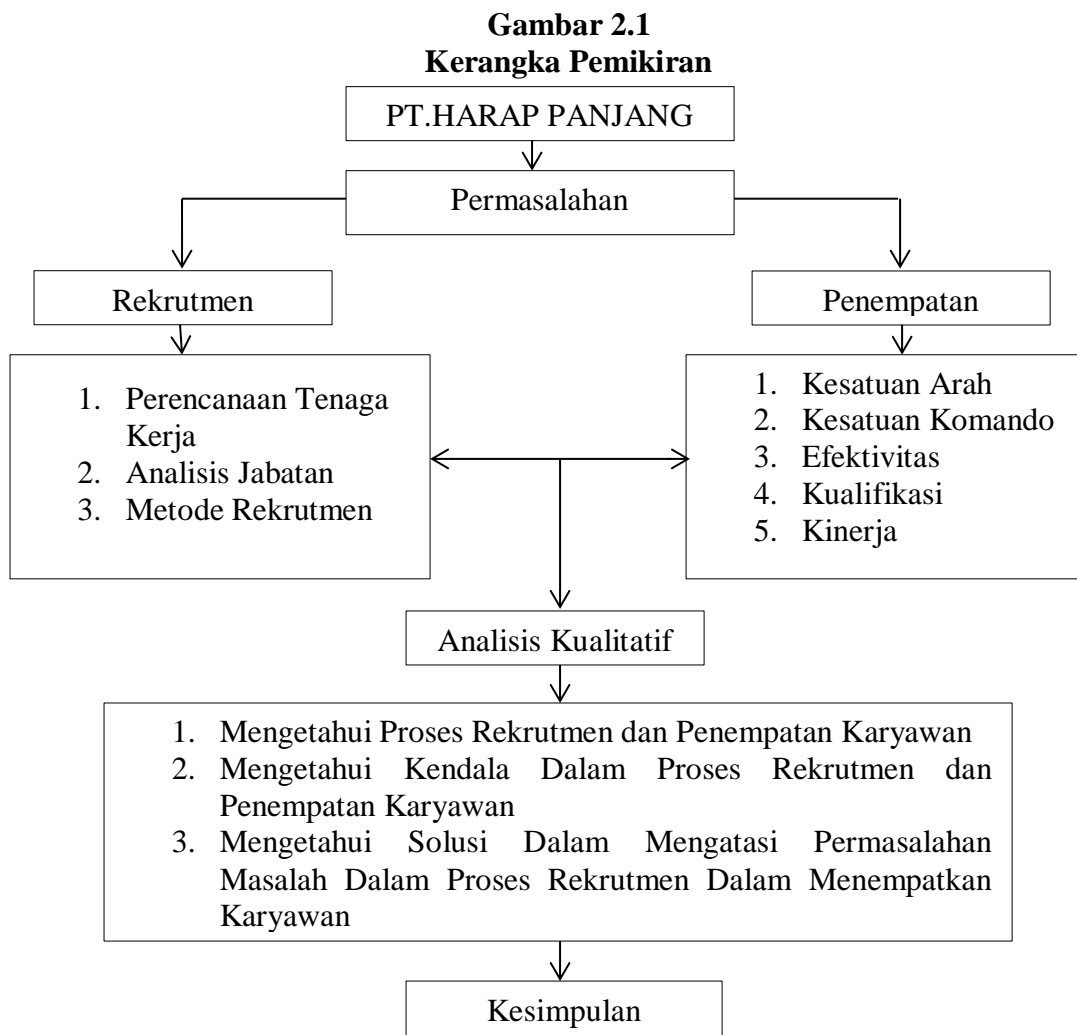
(Priansa, 2016) dalam penempatan tenaga kerja di dasarkan atas sejumlah kriteria yang mejadi rujukan bagi organisasi, adapun kriteria yang menjadi pertimbangan bagi oraganisasi adalah :

1. Kesatuan arah, memandang bahwa seluruh tugas dalam melakukan pekerjaan harus seiring dan searah sesuai dengan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, dan sejalan dengan berbagai program dan rencana yang digariskan oleh organisasi .
2. Kesatuan komando, pegawai yang bekerja di dalam organisasi dipengaruhi oleh adanya komando sehingga prinsip arus pekerjaan dalam organisasi dapat terjaga.
3. Efektivitas, dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan merupakan kunci dari penempatan pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada bidang yang tepat sesuai dengan apa yang ada didalam diri pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal dan efektif di bandingkan dengan pegawai yang tidak sesuai.
4. Kualifikasi, adalah syarat teknis dan non teknis dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jabatan tertentu yang ada di dalam organisasi.

5. Kinerja, penempatan pegawai harus didasarkan kriteria dan standar kinerja yang diharapkan sehingga pegawai yang ditempatkan di dalam organisasi merujuk pada prinsip kinerja tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian.



Sumber : Konsep yang di sesuaikan untuk penelitian 2019

2.3 Penelitian Terdahulu

M. Ridwan Dosen Universitas Tamansiswa, Palembang. Dengan judul penelitian “Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada Lpp Tvri Sumsel Babel Palembang” Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – Volume 13 Bulan Mei 2015. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan tenaga kerja di LPP TVRI Sumsel Babel. Penelitian ini menggunakan Jenis data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah dokumentasi, observasi dan kuisioner. Dengan tehnik analisis kualitatif dan deskriptif. Hasil penelitian adalah rekrutmen tenaga kerja atau karyawan di LPP TVRI Sumsel Babel berdasarkan kepada rekrutmen tertutup. Hal ini dilakukan perusahaan karena kendala minimnya dana untuk melakukan rekrutmen sementara rekrutmen merupakan hal mendesak yang harus dilakukan. Hal ini merupakan kendala bagi LPP TVRI Sumsel Babel untuk memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

Oggy Yuliawan Kristanu mahasiswa Universitas Kristen Petra Surabaya program studi Manajemen Bisnis. Dengan judul penelitian “Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT.Nonya Meneer di Semarang” AGORA Vol. 1, No. 3, (2013). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Aktivitas rekrutmen, seleksi, dan penempatan mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan, karena aktivitas ini dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi, dan berkembang di tengah persaingan yang ketat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data pengalaman individu, observasi, dan wawancara semi

terstruktur. Teknik pengumpulan data menggunakan metode purposive sampling dengan memilih empat informan dari pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di PT. Nyonya Meneer untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara, bila diperlukan ada tes psikologi untuk manajer atau tes praktek untuk karyawan harian sesuai dengan yang akan dilamar. Setelah itu mengisi formulir karyawan dan jika sesuai maka akan dipanggil kembali dan dilakukan masa percobaan selama 3 bulan. Dalam penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah tentang yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut. dalam melakukan penempatan setiap karyawan disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki dan karyawan juga merasa nyaman dan cocok untuk bekerja di perusahaan.

Devira Pusparani mahasiswa Universitas Brawijaya Malang program studi Ilmu Administrasi. Dengan judul penelitian “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan” Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 2 Mei 2018. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan dalam Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung untuk mendapatkan calon karyawannya. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data

dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah dalam pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung sudah baik dalam pelaksanaannya. Dilihat dari proses rekrutmen dan seleksi pihak hotel memiliki kriteria sendiri yaitu lulusan SMK dan lulusan D1 atau D3 jurusan akuntansi untuk bagian keuangan. Pelaksanaanya pun seperti pada umumnya yaitu: Tahap awal yaitu melakukan interview untuk menentukan layak atau tidaknya calon tersebut, dari interview tersebut akan diketahui skill apa yang dimiliki oleh calon karyawan, tahapan terakhir setelah diterimanya calon karyawan akan dilakukan training atau masa percobaan yang akan dilakukan selama tiga bulan. Dari proses seleksi pihak hotel akan mengetahui kemampuan dan karakteristik para pekerja yang baru saja direkrut. Proses pelaksanaan seleksi sendiri dilakukan secara sederhana saja yaitu hanya wawancara. Dalam hal penempatan pihak Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung sudah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing, namun dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa ternyata permasalahannya justru muncul dari penempatan karyawan karena mereka banyak memberikan 2 jenis pekerjaan kepada karyawannya sehingga ini kurang efisien.

Pushendra Singh dengan judul penelitian “Recruitment & Selection & Its Impact On Organizational Productivity” studi kasus sektor jasa industri di Delhi NCR. Jurnal internasional teknik inti & manajemen Volume-4, Issue-2, May-2017, ISSN No: 2348-9510. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari dan menganalisis proses perekrutan dan penyaringan yang diikuti dalam sektor

jasa Industri di Delhi NCR dan untuk mempelajari metode perekrutan dan penyaringan layanan sektor industri di Delhi NCR. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan metode kuesioner, dan hasil yang diperoleh dari metode persentase. Hasil penelitian adalah sebagian besar karyawan di perusahaan merasa puas tetapi perubahan juga pasti sesuai skenario perubahan proses perekrutan yang memiliki dampak yang besar pada kerja perusahaan sebagai darah segar, ide baru memasuki di perusahaan. Proses seleksi ini juga layak dan perusahaan perekrutan, departemen SDM adalah melakukan perekrutan yang baik dalam menempatkan para kandidat dan mengisi lowongan pekerjaan untuk semua tingkat posisi.

Tong Li mahasiswa Shanghai Universitas Sains & teknologi. Dengan judul penelitian “Nestle Employee Recruitment Research” Jurnal internasional bisnis dan ilmu sosial Vol. 6, No. 4(1); April 2015 ISSN 2219-1933. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sumber-sumber rekrutmen dan proses rekrutmen karyawan Nestle. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah perekrutan Nestle, menarik perekrutan dengan cara sumber rekrutmen terbuka dengan menggunakan media informasi lowongan pekerjaan melalui website, dari calon yang melamar dapat di seleksi via telepon oleh kemudian dipilih calon yang sesuai dengan kriteria perusahaan, langkah selanjutnya adalah interview akhir, kemudian hasil penerimaan karyawan yang masuk dapat di lihat melalui website yang sudah di buat oleh pihak perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif. Penelitian Kualitatif merupakan proses penelitian yang lebih bersifat seni (kurang berpola) dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2016). Metode penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada posisi yang alamiah. Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti itu sendiri, untuk dapat menjadi instrumen maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga mampu bertanya, menganalisis, menggambarkan, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti.

3.2 Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Moleong (Kristanu, 2013) Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber data melalui wawancara dan pengamatan. Data yang peneliti peroleh langsung dari PT.HARAP PANJANG melalui observasi atau pengamatan dan wawancara dengan pedoman daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan peneliti.

b. Data Sekunder

Menurut Moleong (Kristanu, 2013) Data sekunder adalah data berupa dokumen atau data tertulis, foto, statistik, dan sumber-sumber lainnya. laporan-laporan dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun oleh perusahaan dan ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian yang dilakukan di PT.HARAP PANJANG data sekunder yang didapatkan berupa dokumen meliputi data struktur organisasi, profil perusahaan, data karyawan dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Studi Dokumen

Menurut Sutrisno Hadi (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, Studi dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/ dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah kehidupan, di tempat kerja, dan autografi. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.

Peneliti mendapatkan studi dokumen berupa struktur organisasi perusahaan, *job description* karyawan, dan dokumen kepegawaian / karyawan pada perusahaan PT.HARAP PANJANG.

3.3.2 Wawancara

Menurut Moleong (Kristanu, 2013) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur (*semistructure interview*) jenis wawancara ini dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak peneliti mewawancarai Direktur dan karyawan sebagai pihak yang sangat memahami tentang proses prekrutan, seleksi dan penempatan karywan di PT. HARAP PANJANG. Narasumber akan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berfokus pada permasalahan yang sedang diteliti dengan diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi dalam penelitian kualitatif menggunakan istilah situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial atau obyek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas, orang-orang yang ada pada tempat tertentu. Populasi dalam penelitian di PT.HARAP PANJANG berjumlah sebanyak 65 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari populasi itu, populasi misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, dan sebagainya. Dalam penelitian yang dilakukan di PT.HARAP PANJANG proses pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dalam pengambilan sampling di PT.HARAP PANJANG yang menjadi sumber data adalah Direktur utama sebagai unsur penanggung jawab, 6 orang karyawan sebagai unsur pelaksanaan perekrutan dan penempatan karyawan karena dianggap bahwa pihak yang sangat mengerti dan memahami tentang permasalahan yang sedang diteliti

3.5 Definisi Operasional Variabel

(Indriantoro & Supomo, 2013) menjelaskan definisi operasional adalah cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk tidak melakukan replika pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Pertanyaan
Rekrutmen	<p>Rekrutmen adalah sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan-jabatan atau lowongan yang ada.</p> <p>Menurut Rivai (Widodo,2015)</p>	<p>1. Perencanaan Tenaga Kerja</p> <p>2. Analisis Jabatan</p> <p>3. Metode Rekrutmen (Rivai, 2011)</p>	<p>1,2</p> <p>3</p> <p>4,5,6</p>
Penempatan Karyawan	<p>Penempatan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia / tidaknya pekerja dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan organisasi,</p>	<p>1. Kesatuan arah</p> <p>2. Kesatuan komando</p> <p>3. Efektivitas</p> <p>4. Kualifikasi</p> <p>5. Kinerja (Priansa, 2016)</p>	<p>7,8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>

	<p>diterima / tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, dan tepat / tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu.</p> <p>Menurut Hasibuan (Ridwan, 2015)</p>		
--	---	--	--

Sumber : Olahan Data (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban wawancara. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Prosedur analisis data menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) terdiri dari tiga prosedur analisis antara lain:

1. *Data reduction* (Reduksi Data), merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana proses rekrutmen, dan penempatan karyawan di PT. HARAP PANJANG.

2. *Data Display* (Penyajian Data), merupakan penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendispaly data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan/*Verification*, merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam peneltian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneltian berada di lapaangan.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kualitatif menggunakan analisis data *membercheck*.

3.7.1 Membercheck

Membercheck merupakan proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan dari *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data yang diberikan adalah valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

Jadi tujuannya adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan. Pelaksanaan *membercheck* dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, caranya dapat dilakukan secara individual, dengan cara peneliti datang ke pemberi data atau melalui forum diskusi kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.246>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi Teori dan Aplikasi*. (M. A. Djalil, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. In *section* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFEE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (V. P. Narewati, Ed.). Yogyakarta: Laksana.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Karthiga, M. G., Karthi, R., & Balaishwarya, M. P. (2015). Recruitment and Selection Process. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(4), 1–4.
- Kristanu, O. Y. (2013). Analisis rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di pt. nyonya meneer di semarang. *Agora*, 1(3), 35–36.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua, p. 432). Bandung: Alfabeta.
- P.Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusiase*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (G.

Agus, Ed.). Bandung: Alfabeta.

Ridwan, M. (2015). Analisis prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan pada lpp tvri sumsel babel palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 13, 60–69.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Rosidah, & Sulistiyani, A. T. (2009). *Manajmen Sumber Daya Manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Savitri, N., Tarigan, P. P., & Yasra, R. (2013). ANALISA PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study kasus di PT . SIIX Electronics Indonesia). *PROFESIENSI*, 1(2), 104–116.

Sofyandi, & Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan Faktor Internal Institusi Dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Pemerintah Daerah, *10(2)*, 184–205.

Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

CURICULUM VITAE



Nama : Endah Widiya Ningrum

Tempat / Tanggal Lahir : Bengkalis / 26 Juli 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl.Nusantara Km.17 Kijang

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Riwayat Pendidikan :

- SD Negeri 009 Bintang Timur (2003-2009)
- MTS Negeri Bintang Timur (2009-2012)
- SMK Negeri 1 Bintang Timur (2012-2015)
- STIE Pembangunan Tanjungpinang (2015-2019)

Nama Orang Tua :

- Ayah : Edi
- Ibu : Sudewi Rusniati