

## ANALISIS PEREKRUTAN DAN SELEKSI TENAGA KERJA DI PT. 'TORAY' ISTEM

**Sahat Sinambela**

sahatsinambela@yahoo.co.id

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Matematika dan IPA  
Universitas Indraprasta PGRI

**Daniel Sembiring**

Program Studi Teknik Industri  
Institut Teknologi Indonesia

***Abstract.** This research comprise about procedure select and acceptance of employees and also procedure orient and training work applied by field is PT. 'TORAY' ISTEM Tangerang. Rekrutmen is seeking effort a number of certain up to standard labour candidate in number to be done in and by an company. Procedure scope select and acceptance of PT employees. 'TORAY' ISTEM define responsibility and activity part of personnel since entry of request of labour from entire/all part of up to work agreement hand sign. In executing its activity of personnel will pursuant to at human resource planning which have been determined previously. From existing job/activity source of power categorized in two faction, that is: internal source and source of eksternal. Things influencing recruitment is employees status, opportunity of promotion, specification of work, recruitment method, regulation of labor, company solidarity, offer of labour. Selection is first effort which must be done/conducted by company to obtain; get employees which with quality and have competence to to take hold of and also partake share in doing all work at the company. Selection executed with a view to get coherence about efficiency, personality, boldness or data considered necessary to get reliable labour. While for the construction of employees in order to meningkatkan offis quality of PT employees. 'TORAY' ISTEM orient and training work field to new employees and give some training type*

*Keywords: recruitment, selection, labour.*

### **PENDAHULUAN**

Ditinjau dari segi ekonomi, manajemen suatu perusahaan memiliki kewajiban alamiah untuk mematuhi hukum dasar ekonomi, yaitu mencapai keuntungan maksimal dengan pengorbanan yang minimal. Efektifitas dan efisiensi kerja serta pengendalian mutu yang baik bisa menjamin perolehan margin keuntungan yang lebih besar, namun sedikit kelalaian dalam proses produksi, bisa menimbulkan suatu insiden, bagaimanapun disifatnya akan memberikan kontribusi pengorbanan yang cukup besar.

Sumber daya manusia yang berkualitas, merupakan salah satu aspek utama yang dibutuhkan dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Tiap perusahaan memerlukan suatu perencanaan akan kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan tersebut tidak hanya berupa seberapa banyak kebutuhan akan tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi tiap jabatan pekerjaan dalam perusahaan tersebut, namun juga bagaimana kualitas personel yang dibutuhkan yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan untuk tiap-tiap jabatan tersebut.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang dapat diandalkan, umumnya harus melalui suatu proses yang dimulai dari bagaimana calon tenaga kerja itu memasukan lamaran sampai proses akhir yaitu penilaian apakah calon tenaga kerja tersebut sesuai dengan pendidikan dan keahliannya yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun selain itu juga perekrutan karyawan baru ini dapat berupa mutasi karyawan dari departemen satu ke departemen lain. Tentu saja penerimaan karyawan baru maupun mutasi karyawan tersebut akan menjalankan berbagai wawancara dan test-test yang bertujuan untuk mengetahui apakah kualifikasi yang dimiliki calon karyawan tersebut sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau tidak, dan semua proses ini diatur dalam suatu prosedur tentang perekrutan dan pengangkatan karyawan.

Sebuah perusahaan yang sebelumnya telah melakukan perencanaan dan membuat program dalam hal pengadaan tenaga kerja, akan lebih mempermudah tugas manajer dalam melakukan pengendalian produksi secara efektif dan efisien dengan harapan kualitas dan kuantitas hasil produksi dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh konsumen/pasar. Selain itu masalah pemeliharaan tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan agar tercipta hubungan timbal balik yang harmonis antara perusahaan dengan karyawannya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan tersebut perlu dilakukan penyeleksian dan penerimaan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu dengan melalui beberapa tahapan tertentu. Dimana dalam setiap tahapan tersebut akan didapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dengan penerimaan tenaga kerja pada

perusahaan PT. 'TORAY' ISTEM diharapkan akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Maka dari itu pelaksanaan perekrutan tenaga kerja dan penyelesaiannya tidak dapat diabaikan begitu saja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Ruang Lingkup Tenaga Kerja

Tenaga kerja atau *man power* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Ketiga golongan yang terakhir disebut - pencari kerja, bersekolah dan yang mengurus rumah tangga - walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-tiap negara memberikan batasan umur yang berbeda. Seperti halnya di Indonesia batasan umur minimumnya 17 tahun dan maksimumnya kurang lebih 50 tahun.

Sumber daya manusia memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab:

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja/Preparation and selection

- a) Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia, dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/ forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi,

departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi tenaga kerja, dan lain sebagainya.

- b) Rekrutmen tenaga kerja  
Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan.
  - c) Seleksi tenaga kerja  
Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/curriculum vitae (CV) milik pelamar, kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memilih kandidat terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.
2. Pengembangan dan evaluasi karyawan / Development and evaluation  
Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang

ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai / Compensation and protection  
kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu. Kompensasi atau imbalan yang diberikan bermacam-macam jenisnya yang telah diterangkan pada artikel lain pada situs organisasi.

Adapun berbagai alasan perusahaan melakukan *recruitment* antara lain adalah:

1. Adanya perluasan kegiatan perusahaan
2. Terciptanya kegiatan atau pekerjaan baru
3. Adanya pergeseran jabatan (mutasi), sehingga diperlukan pengganti
4. Karena karyawan meninggal dunia atau keluar dari perusahaan sehingga jabatannya perlu segera digantikan oleh orang lain.

5. Terdapat pekerja yang memasuki masa pension

### **Ketentuan Proses Perekrutan**

Ketentuan proses perekrutan karyawan yang baik menurut Iain Maitland adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan Kebutuhan Karyawan

Perencanaan dimulai dengan evaluasi pekerjaan secara menyeluruh sehingga dapat diputuskan tipe orang seperti apa yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini analisis pekerjaan perlu dilakukan, baru kemudian membuat uraian pekerjaan dan spesifikasi karyawan.

Analisis pekerjaan berhubungan dengan pengumpulan informasi selengkap mungkin mengenai pekerjaan yang mencakup fungsi, posisi dalam organisasi, tugas pokok, kondisi kerja dan kualitas yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Uraian pekerjaan merupakan penjabaran tertulis yang mencakup tujuan, tugas, dan tanggung jawab pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Spesifikasi karyawan merupakan penjabaran tertulis mengenai ketrampilan, pengetahuan, dan pengalaman. Spesifikasi ini dilakukan setelah mempelajari analisis pekerjaan dan uraian pekerjaan.

2. Mencari Pelamar

Dalam pencarian pelamar, dua macam golongan pelamar, berikut akan dijelaskan mengenai sumber-sumber tersebut yaitu:

1. Sumber Internal

Maksudnya bahwa tenaga kerja yang ditarik untuk menduduki pekerjaan / jabatan yang lowong diambil dari karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut

dengan cara mutasi / pemindahan karyawan. Sebelum dilaksanakan penarikan karyawan, cari ini harus diperhitungkan jumlah karyawan yang akan dipromosikan atau dimutasikan dan “kekosongan” jabatan yang ditinggalkan, jika tidak ada pertimbangan yang proposional penarikan tenaga kerja dengan cara ini justru akan menimbulkan masalah pada kekosongan jabatan yang ditinggalkan.

2. Sumber Eksternal

Cara ini digunakan bila tenaga kerja yang dibutuhkan belum mencukupi dan tidak terdapat didalam lingkungan perusahaan, sehingga mengharuskan perusahaan untuk melakukan rekrutmen dari luar. Untuk itu perusahaan dapat mengupayakan dengan cara sebagai berikut:

- a. Melalui Periklanan

Periklanan merupakan sumber yang baik untuk menarik calon pegawai, tetapi agar iklan lowongan kerja mencapai hasil yang diharapkan, ada dua hal yang harus diperhatikan yakni: media yang digunakan dan konstruksi iklan. Salah satu kekurangan periklanandalam surat kabar dagang adalah lamanya waktu yang diperlukan, misalnya mungkin sekalidiperlukan satu bulan atau lebih antara penempatan iklan dan penerbitan majalah atau mingguan khusus. Namun selain

menggunakan iklan pada surat kabar, periklanan untuk mencari calon pekerja dapat pula dilakukan dengan cara pemasangan iklan melalui internet. Dengan internet dapat pula meminimalisasi waktu dan biaya, karena biasanya lebih cepat apabila dilakukan melalui akses ini.

b. Badan-badan Tenaga Kerja

Metode ini dapat menghemat waktu bagi perusahaan serta ada kemungkinan mendapat calon yang baik, karena agennya profesional. Selain itu pengelolaannya akan lebih mudah, biaya relatif lebih murah. Namun pada PT. "TORAY" ISTEM perekrutan dengan cara ini hanya untuk bagian produksi, perusahaan bekerjasama dengan PT. APHJ (Adi Putra Harapan Jaya) sebagai lembaga atau instansi yang digunakan untuk perekrutan tenaga kerja. Ada beberapa alasan menggunakan badan tenaga kerja untuk keperluan perekrutan, diantaranya:

- Perusahaan tidak memiliki sendiri departemen personalia dan karena tidak dapat mengadakan perekrutan dan penyaringan yang diperlukan.

- Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang banyak untuk keperluan pegawai baru dan mendesak sehingga kesulitan untuk merekrut sendiri,
- Pada masa yang lalu perusahaan menghadapi kesulitan untuk merekrut calon karyawan yang cakap.
- Perusahaan hanya mem-butuhkan sedikit orang atau menghadapi keperluan akan pegawai baru yang mendesak sehingga tidak efisien untuk meng-gunakan fungsi bagian perekrutan yang telah ada.

c. Perekrutan di Perguruan Tinggi

Lembaga pendidikan biasanya memberikan pendidikan yang searah dengan persyaratan yang diperlukan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pelaksanaan metode ini adalah dengan cara bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan.

3. Menarik Pelamar

Dapat dilakukan dengan merencanakan dan membuat desain iklan yang menarik. Sararan utama pemasangan iklan rekrutmen adalah untuk mendorong orang yang memenuhi syarat untuk

melamar, sedang mereka yang tidak tertarik, dapat menyadari bahwa pekerjaan tersebut tidak cocok baginya. Iklan didisain secara menarik dan mengundang minat pelamar yang prospektif. Isi iklan yang disusun dengan hati-hati akan memungkinkan calon pelamar untuk menentukan apakah dirinya memang cocok untuk perusahaan dan pekerjaan yang ditawarkan. Setiap iklan pekerjaan harus berdasarkan uraian pekerjaan dan spesifikasi karyawan, disarankan untuk memberikan secara detail tentang nama pekerjaan, lokasi, tugas, gaji, dan tunjangan, termasuk orang yang dibutuhkan dan bagaimana cara melamar pekerjaan tersebut.

#### 4. Menyaring Pelamar

Metode penyaringan calon pelamar dipilih tergantung dari kualitas yang ingin dievaluasi dan bagaimana potensi calon yang diharapkan melamar pekerjaan tersebut. Tetapi perlu dipertimbangkan waktu dan biaya yang diperlukan. Sebaiknya lamaran yang diproses harus diberi jawaban, kemudian lamaran dibandingkan dengan spesifikasi karyawan dan dibagi menjadi 3 kelompok yaitu sangat potensial, potensial, dan kurang potensial. Kelompok pertama lalu diminta untuk memberikan informasi lebih lanjut, untuk kelompok kedua diundang untuk wawancara dan tes, sedangkan yang ketiga ditolak dengan segera secara baik

#### 5. Mewawancarai Calon

Karena rekrutmen merupakan proses dua arah, maka wawancara sangat diperlukan. Wawancara aplikasi memungkinkan kita untuk melihat apakah calon cukup memenuhi spesifikasi karyawan atau tidak. Juga bagi calon, wawancara berguna untuk

membantu memutuskan apakah perusahaan dan lowongan pekerjaan yang ditawarkan cocok dengan dirinya atau tidak.

#### 6. Menguji Calon

Tes dalam rekrutmen biasanya terdiri dari tes *Aptitude* Umum, tes *Aptitude* Khusus, tes kepribadian, tes kelompok. Peranan tes ini dianggap sebagai alat bantu, yang digunakan disamping formulir lamaran dan wawancara untuk memperoleh suatu gambaran calon yang lebih lengkap. Tes *Aptitude* Umum adalah suatu tes yang dilakukan untuk mengukur intelegensi dasar seorang pelamar. Kebanyakan orang mengenalnya sebagai tes IQ. Tes *Aptitude* Khusus adalah tes yang dilakukan untuk menilai bakat khusus seorang pelamar seperti ketrampilan mekanis atau kemampuan manual.

#### 7. Membuat Penawaran Kerja

Prosedur penawaran kerja harus dijalankan apabila seorang calon yang memenuhi syarat telah terpilih. Dengan mengumpulkan referensi dan mempersiapkan tes kesehatan bila perlu. Bila tawaran kerja diterima dan referensi serta tes kesehatan memenuhi syarat, maka harus segera membuat pernyataan tertulis yang mencakup kondisi kerja.

#### 8. Memulai Bekerja

Seorang karyawan baru harus segera menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya. Secara formal dilakukan penilaian terhadap karyawan baru sesudah tiga bulan, diangkat atau akhiri masa kontrak kerjanya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kebijakan Rekrutmen & Seleksi

Kebijakan perusahaan dalam hal penarikan tenaga kerja mempertimbangkan kepentingan akan kebutuhan tenaga kerja dari setiap

departemen atau divisi. Setiap penarikan tenaga kerja HRD, selain untuk kepentingan pemindahan tempat, harus terlebih dahulu melihat permintaan tenaga kerja oleh perusahaan. Pelaksanaan peraturan ini harus didahului oleh penjelasan yang jelas dan terinci dari analisa dan kebutuhan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja hanya dilakukan berdasarkan permintaan departemen atau divisi kepada departemen. Perusahaan akan menggunakan metoda-metoda seperti pelamar langsung, periklanan, lembaga-lembaga badan tenaga kerja serta melalui perguruan tinggi. Perusahaan akan menggunakan kebijakan ini setiap saat jika dimungkinkan. Untuk kelancaran penerimaan tenaga kerja HRD departemen akan membuat prosedur untuk memastikan bahwa semua tenaga kerja yang telah diterima, telah ditempatkan pada posisi yang tepat di perusahaan.

#### **Kebijakan mengenai tenaga kerja cacat**

- Perusahaan akan memberikan usaha khusus untuk mempekerjakan dengan porsi yang sesuai bagi pegawai yang mengalami hal itu.
- Perusahaan akan memberikan perhatian khusus bagi tenaga kerja cacat untuk berobat, seperti rehabilitas, terapi.

#### **Kebijakan mengenai pemeriksaan medik**

Semua pelamar yang diterima diwajibkan untuk mengikuti pemeriksaan medik. Fungsinya adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja secara fisik sanggup untuk bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan perusahaan yang akan menanggung biayanya.

Prosedur seleksi tenaga kerja dan standarnya didisain oleh bagian

personalia untuk menentukan atau menemukan tenaga kerja yang tetap dan terbaik untuk setiap posisi yang berlaku. Hal ini dilakukan karena prospek masa depan perusahaan tergantung dari perhatian yang besar dalam keputusan penerimaan tenaga kerja disetiap tingkat saat ini.

#### **Syarat dan Prosedur Perekrutan**

##### **Karyawan**

Sebelum diterima bekerja di PT. ISTEM, calon pegawai haruslah memenuhi syarat-syarat dan prosedur penerimaan kepegawaian di perusahaan tersebut, seperti:

1. Membuat surat lamaran pekerjaan,
2. Foto copy ijazah pendidikan dan nilai akademis yang telah disahkan oleh pihak yang berwenang,
3. Foto copy suratkelakuan baik,
4. Sertifikat (apabila calon pegawai tersebut pernah mengikuti suatu kegiatan tertentu atau kursus),
5. Foto copy KTP
6. Foto diri ukuran 4 x 6 sebanyak 1 lembar,
7. Foto copy syrat nikah bagi yang sudah manikah
8. Serat surat-surat lain yan sehubungan

Prosedur penerimaan di PT. ISTEM dilakukan berdasarkan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ada serta sesuai dengan implementasi ISO 9001: 2000. Prosedur penerimaan atau proses seleksi calon pegawai ini dapat diartikan sebagai serangkaian langkah-langkah yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar dapat diterima atau tidak. Sebelum mengikuti tahapan-tahapan yang ada di perusahaan calon pegawai baru diwajibkan untuk mgisis data pribadi pelamar yang telah disediakan oleh perusahaan, setelah itu calon pegawai baru dapat mulai melalui beberapa tahapan-tahapan prosedur yang telah menjadi ketentuan atau

prosedur karyawan. Berikut tahapan-tahapan atau prosedur-prosedur yang harus dilalui oleh calon pegawai pada PT. ISTEM, antara lain:

- a. Mutasi,
- b. Pembuatan jadwal
- c. Pengumuman penerimaan pegawai,
- d. Seleksi administrasi,
- e. Panggilan tes tertulis,
- f. Penyelenggaraan ujian,
- g. Panggilan interview,
- h. Wawancara I,
- i. Wawancara II,
- j. Test kesehatan,
- k. Pemanggilan calon karyawan,
- l. Masa percobaan,
- m. Evaluasi masa percobaan,
- n. Keputusan atas lamaran,
- o. Rencana program training,
- p. Training karyawan tetap,
- q. Evaluasi.

Dalam bentuk perekrutan yang diterapkan oleh PT. ISTEM maka terlihat bahwa perusahaan memiliki metoda perekrutan terbuka, dimana pengadaan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan selalu diinformasikan secara luas kepada para pelamar. Dengan adanya metoda perekrutan terbuka, maka dapat diharapkan lamaran yang masuk banyak sehingga kesempatan untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar *qualified* akan semakin besar.

#### **Analisa Tahap Seleksi**

Untuk pelamar tentunya harus memenuhi persyaratan yang telah diberikan oleh perusahaan baik itu pendidikan serta keterampilan lainnya, setelah berkas dari calon tenaga kerja terkumpul maka dilakukan tahap seleksi. Tahapan – tahapan proses seleksi calon tenaga kerja tersebut yaitu:

#### **1. Penerimaan surat lamaran kerja dan pemeriksaan administrasi**

Informasi – informasi mengenai calon tenaga kerja baik itu formulir,

surat lamaran kerja yang sudah diterima perusahaan kemudian di cek dan dibandingkan dengan spesifikasi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan lalu informasi tersebut lebih lanjut dikaji mengenai kelengkapan, kebenaran fakta yang dimiliki serta sesuai atau tidaknya dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

#### **2. Psikotest**

Pada Psikotest yang dilakukan oleh perusahaan dimana prngujian terhadap pelamar atau calon tenaga kerja dilakukan dan dari psikotest ini dilakukan secara tertulis dimana penilaian dari psikotest dilakukan langsung kepada individu dari pelamar atau calon tenaga kerja setelah tahapan wawancara.

#### **3. Wawancara**

Pada tes wawancara ini dilakukan tahapan pertanyaan seperti mengarahkan pembicaraan mengenai pekerjaan, tugas dan tanggung jawab utama, kondisi pekerjaan, tipe orang yang dibutuhkan. Diikuti dengan memeriksa kebenaran fakta dari pelamar, apakah sesuai dengan kriteria utama yang dijabarkan dalam spesifikasi karyawan. Setelah itu menanyakan pengalaman kerja yang pernah dilakukan dan membicarakan ambisi mengenai keinginan dan harapannya di masa mendatang.

#### **4. Test Kesehatan**

Pada test ini di lakukan untuk mengetahui kondisi fisik pada calon pegawai baru yang akan bekerja di perusahaan tersebut, dan dilakukan oleh dokter perusahaan/rumah sakit yang elah di tunjuk sesuai dengan test kesehatan standar.

#### **5. Masa Percobaan**

Tahapan ini dilakukan setelah test kesehatan, namun sebelum menjalani masa percobaan terlebih dahulu dilakukan penandatanganan surat penetapan karyawan masa percobaan. Masa percobaan ini dilaksanakan selama tiga bulan.



## 6. Penerimaan, Training Dan penempatan

Pada tahapan ini setelah pelamar atau calon tenaga kerja telah dinyatakan lulus dari test dan masa percobaan yang dilakukan sebelumnya maka pelamar diterima sebagai karyawan dimana pelamar sebelumnya menandatangani perjanjian kerja yang didalamnya telah berisikan masa perjanjian kontrak kerja yang telah ditentukan dan disepakati oleh pihak perusahaan nmaupun pelamar serta berisikan ketentuan – ketentuan lainnya yang menyangkut kegiatan kerja karyawan dalam perusahaan. Setelah itu lalu training untuk karyawan baru tersebut dilaksanakan. Baru setelah itu karyawan itu ditempatkan pada posisi atau jabatan kerja yang sesuai dengan spesifikasi dari karyawan tersebut.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Proses rekrutmen pada dasarnya adalah proses penarikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam penarikan tenaga kerja bagian personalia tidak hanya melihat tenaga kerja disekitar lingkungan perusahaan saja, tetapi juga dituntut terbuka untuk umum. Perusahaan menetapkan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh pihak pelamar dalam melamar pekerjaan di PT. ISTEM. Dalam menentukan sumber-sumber tenaga kerja dan cara mendapatkan tenaga kerja dilakukan dengan memanfaatkan sumber intern dan ekstern.

Untuk melakukan penarika tenaga kerja baru perlu diadakan proses seleksi terlebih dahulu . setelah melalui prosedur seleksi, barulah didapatkan beberapa tenaga kerja baru sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tenaga kerja baru tersebut oleh pihak PT. ISTEM diberikan orientasi dan training yang mengikuti standar ISO 9001:2000, agar dapat

memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut dan PT. ISTEM.

Dalam melaksanakan perekrutan karyawan PT. ISTEM memiliki kebijakan bahwa akan memilih calon karyawan yang memiliki keterampilan atau keahlian yang sesuai dengan lowowngan pekerjaan tersebut. Atau mengikuti semboyan “The Man In The Right Place”.

### Saran

1. Proses yang dilakukan oleh PT.ISTEM dalam hal merekrut karyawan baru sudah baik dan tepat. Tetapi walaupun dengan demikian setiap tahapan proses rekrutmen hendaknya harus selalu diperhatikan dan dilakukan usaha-usaha perbaikan karena hal ini menyangkut perolehan sumber daya manusia yang nantinya akan turut serta menjalankan orgaisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan.
2. Setelah diterima bekerja, perusahaan sebaiknya juga selalu memperhatikan kesejahteraan para keryawan tersebut. Hal tersebut juga mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hendaknya untuk menampung aspirasi para karyawan, perusahaan dapat saja membentuk wadah organisasi bagi para karyawannya. Sehingga dapat timbul rasa kesetiakawanan sosial antara sesama karyawan juga dengan perusahaan, dan sebagainya yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan serta dana yang ada.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan.** Jakarta: CV. Haji Masagung.

- Filippo, Edwin B. 1989. **Personalia Management.** Penterjemah Moh.Masud. Edisi Ke enam. Jakarta: Erlangga.
- Maitland, Lain. 1993. **Petunjuk Merekrut Karyawan, Seri Manajemen No.143.** PT. Pustaka Binaman Persindo.
- Tri Cahyono, Bambang. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta.
- Stoner, Freeman, Gilbert. 1996. **Manajemen Jilid II.** Penerbit PT Prenhallindo.