PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. SUKSES HASIL ALAM NUSAINDO MAKASSAR SULAWESI SELATAN

TUGAS AKHIR

OLEH

RAHMATIA

1422050386

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS PERIKANAN
JURUSAN AGRIBISNIS
POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PANGKEP

2017

HALAMAN PENGESAHAN

PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. SUKSES HASIL ALAM NUSAINDO MAKASSAR SULAWESI SELATAN

TUGAS AKHIR

Oleh

RAHMATIA
1422050386

Tugas Akhir ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada
Program Studi Agribisnis Perikanan
Jurusan Agribisnis Politeknik Pertanian Negeri Pangkep

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing I,

Subhan Effendi, SE., M.Si
NIP. 19761227 2008121 003

Pembimbing II,

Ratnawati, SE., M.Si
NIP. 19790627 2008122 001

Mengetahui :

Direktur,

Dr. Ir. Darmawan, MP
NIP. 19670202 199803 1 002

Ketua Jurusan,

Dr. Nur Alam kasim, S.Pi.,M.Si
NIP. 19730620 200212 1 001

Tanggal Lulus : 16, September, 2017

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul : Prosedur Rekrutmen Karyawan Di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan

Nama : Rahmatia

Nim : 1422050386

Program Studi : Agribisnis Perikanan

Jurusan : Agribisnis

Menyetujui,

Tim Penguji

1. Subhan Effendi, SE., M.Si : (.....)
2. Ratnawati, SE., M.Si : (.....)
3. Sumarni, SE., M.Si : (.....)
4. Ilyas, S. Kom., M.Si : (.....)

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi, M.Si

Nip : 19730620 200212 1001

PERNYATAAN

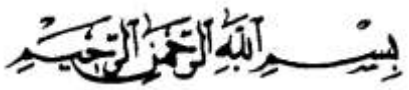
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar diploma disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacuh dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pangkep 28 juli 2017

Yang Menyatakan,

Rahmatia

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga laporan Tugas Akhir dengan judul "Prosedur Rekrutmen Karyawan" ini dapat diselesaikan dengan baik.

Salam dan salawat kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin ummatnya hingga akhir zaman serta panutan dalam kehidupan sehari-hari bagi ummat yang mengikuti ajaran beliau.

Penulis menyadari bahwa tanpa dorongan dan motivasi, serta arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayah tercinta Muhammad Amir dan ibunda Suriyana, karena berkat doa dan perhatiannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir. karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr.Ir.H. Darmawan, M.P selaku direktur Politeknik Pertanian Negeri Pangkep
2. Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi., M.Si selaku Ketua Jurusan Agribisnis Perikanan yang telah memberikan kebijakan dan fasilitas selama perkuliahan berlangsun.
3. Subhan Effendi, SE., M.Si dan Ratnawati, SE., M.Si sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan nasihat, arahan serta bimbingan kepada penulis hingga selesai laporan tugas akhir

4. Sumarni, SE., M.Si sebagai penguji I dan Ilyas, S., Kom, M.Si sebagai penguji II yang senantiasa memberikan masukan berupa kritik atau saran yang sifatnya membangun dalam pembuatan laporan selanjutnya.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta teknisi yang ada di Jurusan Agribisnis khususnya dan Politeknik Pertanian Negeri Pangkep pada umumnya.
6. Para teman-teman angakatan XXVII dari Jurusan Agribisnis, yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan, baik dari segi teknik penulisan maupun materi yang disajikan. Oleh karena itu, kritik atau saran dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan tugas akhir ini di masa yang akan dating.

Akhir kata semoga dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan instansi pendidikan dan masyarakat luas. Amin Wassalamu alaikum wr.wb

Pangkep, 9 Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Teks *Halaman*

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR LAMPIRAN x

INTISARI xi

ABSTRACT xii

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang. 1

1.2 Rumusan Masalah 3

1.3 Tujuan Penelitian 3

1.4 Manfaat Penelitian 4

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Perekrutan 5

2.2 Sikap Dalam Rekrutmen 8

2.3 Pengembangan Karyawan 9

2.4 Perekrutan Karyawan 10

2.5 Pengertian Karyawan 12

2.6 Ciri Ciri Karyawan Yang Baik Dan Berkualitas 15

2.7 Jenis – Jenis Karyawan 16
2.8 Fungsi Dan Peranan Karyawan 17
2.9 Kewajiban Karyawan 18
2.10 Kewajiban Perusahaan Pada Karyawan 18
III METODOLOGI KEGIATAN/PENELITIAN
3.1 Waktu Dan Tempat 20
3.2 Jenis dan Sumber Data. 20
3.3 Metode Pengumpulan Data 20
3.4 Metode Analisis Data 21
3.5 Definisi Operasional 21
IV KEADAAN UMUM PERUSAHAAN
4.1 Sejarah Umum Perusahaan..... 23
4.2 Fasilitas Perusahaan 25
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan 26
V HASIL DAN PEMBAHASAN
5.1 Prosedur Rekrutmen 28
5.2 Prosedur Pengadaan Karyawan 32
5.3 Jumlah Karyawan 34
5.4 Prosedur Penerinaan Karyawan 42
VI KESIMPULAN DAN SARAN
6.1 Kesimpulan..... 44
6.2 Saran 44
DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

No *Teks* *Halaman*

Table 1 : Jumlah Karyawan Tetap 35
Tabel 2 : Data Karyawan Pasca Panen/Belum Pasca Panen 37
Tabel 3 : Jumlah Karyawan Harian 38
Tabel 4 : Jam Masuk Karyawan 39
Tabel 5 : Jam Lembur Kerja Karyawan 40
Tabel 6 : Penerimaan Karyawan 42

DAFTAR LAMPIRAN

No *Teks* *Halaman*

Lampiran 1: Struktur Organisasi 47
Lampiran 2: Riwayat Hidup 48

INTISARI

RAHMATIA 1422050386. Prosedur Rekrutmen Karyawan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan (Pembimbing Oleh Subhan Effendi Dan Ratnawati).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam berlangsungnya keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia berhubungan dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, sangat penting di dalam menunjang keberhasilan perusahaan,

Dalam Tugas Akhir ini mengenai Prosedur Rekrutmen Karyawan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan. untuk mengetahui bagaimana Prosedur penerimaan karyawan di perusahaan ini. Metode digunakan dalam tugas akhihr ini adalah dengan menggunakan metode diskriptif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur rekrutmen karyawan baru bagian produksi di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan

Kata Kunci : Prosedur Rekrutmen Karyawan, (SDM)

-ABSTRACT

RAHMATIA 1422050386. Employee Recruitment Procedure at PT. Success of Natural Results Nusaindo Makassar Sulawesi South (By Subhan Effendi and Ratnawati).

Human Resources (HR) is one important factor in the ongoing success of the company. Human resources related to the employment that has a goal to develop a qualified workforce, is very important in supporting the success of the company

In this final project on Employee Recruitment Procedure at PT. Success of Natural Results Nusaindo Makassar Sulawesi South. to final out how the procedure of acceptance of employee in this company the method used in this final project is to use descriptive method.

This study aims to find out the Recruitment Procedure of new employee of production at. PT. Success of Natural Results Nusaindo Makassar Sulawesi South.

Keywords : Employee Recruitment Procedure (HR)

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dan yang paling berkontribusi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas dari pada pegawainya. Untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan berkompeten, maka perusahaan mengadakan proses rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan proses mencari atau menemukan, dan menarik para pelamar untuk dikerjakan dalam suatu organisasi/perusahaan. Dalam arti kata Rekrutmen merupakan penarikan (recruitment) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko,2001). Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon – calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar (Handoko, T. Hani, 2001) Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BFEE

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitass untuk mendapatkan manajemen sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan untuk mendukung

organisasi mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga memberikan kontribusi suksesnya organisasi/perusahaan, Sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas – aktiviatas yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Ivancevich dan Glueck Rekrutmen adalah serentetan kegiatan yang digunakan oleh organisasi/perusahaan untuk menarik calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu mencapai tujuannya. Sedangkang rekrutmen (recruitmen) juga merupakan serentetan kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan secara sah orang – orang yang tepat dan dalam junlah yang cukup. Dapat disimpulakan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk menentukan pilihan terhadap calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi Seperti halnya di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo, yang melakukan proses rekrutmen karyawan dalam menunjang kegiatannya. PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perikanan yang dimana perusahaan tersebut membutuhkan banyak karyawan yang berkualitas dan ahli pada bidangnya masing – masing agar dapat membantu peusahaan dalam mencapai

tujuan, maka dari itu PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo, melakukan prosedur rekrutmen karyawan untuk mendapatkan sebanyak mungkin pilihan calon – calon pegawai sehingga perusahaan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan rekrutmen pada karyawan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo, dilakukan oleh bagian HRD/personalia umum.

Dalam rekrutmen tenaga kerja di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo, dilakukan ketika perusahaan memerlukan tenaga kerja, baik tenaga kerja tetap, maupun tenaga kerja harian. Perusahaan PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo melakukan proses perekrutan tenaga kerja sesuai dengan perusahaan pada umumnya namun perusahaan ini tidak terlalu memperhatikan ijazah terakhir yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, melainkan perusahaan ini memperhatikan kemampuan yang dimiliki dalam bidang penerimaan calon tenaga kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu, bagaimana Prosedur Rekrutmen Karyawan di Dalam Perusahaan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari kegiatan penelitian ini yaitu untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan, dengan lebih detail dan bisa menambah wawasan, bagi yang

membacanya, selain itu bisa dijadikan bahan referensi dan bermanfaat baik dari segi penulis maupun dari orang lain.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil peneitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini sebagai bahan pembelajaran dalam menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dalam proses perkuliahan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi ilmiah mengenai sistem perekrutan tenaga kerja agar mampu mengatasi masalah perekrutan tenaga kerja menurut Menteri Ketenagakerjaan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini sebagai bahan acuan/perbandingan utamanya perusahaan yang bergerak dibidang usaha yang sejenis.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Perekrutan

Menurut Mathis dan Jakson (2001) perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi/perusahaan. Dalam arti kata merupakan penarikan (recruitment) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. (Handoko, 2001) dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang kualitas untuk jabatan/pekrjaan utama dilingkungan suatu organisasi perusahaan. Rekrutmen (recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada orang – orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan

Rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Siagian, 2010) Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon – calon pelamar sehingga akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kreterial apa saja yang di perlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi

jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber – sumber tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualilfikasi yang perlukan di perusahaan. Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk sebagai karyawan. Sedangkan menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Rachmawati (2008 : 3) memberikan defenisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengarahan, dan pemberiaan kompensasi serta pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwanto (2008 : 1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Menurut (siagian, 1992:102) adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan – kumpulan pelamar tersebut demikian

besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Dalam arti kata, merupakan penarikan (recruitmen) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. (Handoko,2001) dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan /pekerjaan utama dilingkungan suatu organisasi perusahaan. Menurut para ahli Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja merupakan semua orang yang mau ataupun bersedia memiliki kesanggupan untuk bekeja. Dalam melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Pemeliharaan karyawan harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer perusahaan, jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan maka semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pemeiharaan tenaga kerja karyawan yaitu :

1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2) Meningkatkan disiplin dalam karyawan.
3) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn over* pada karyawan.
4) Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.

Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu:

a. Teori rekrutmen pencarian yaitu sebagai sebuah proses satu arah yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan
b. Teori rekrutmen pasangan, yaitu mengemukakan bahwa calon karyawan maupun manajer sama – sama mencari organisasi, sebagaimana organisasi mencari mereka.

2.2 Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif dilingkungan organisasi/perusahaan untuk memindahkan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji, dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, ada yang aktif dan ada yang tidak aktif, namun rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pekerja/ pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakuakan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing – masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang sering kali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambalian keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada. Dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima. Adapun metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Namun metode calon karyawan baru dipeusahaan ini hanya menggunakan metode tertutup. Yang dimana rekrutmen diinformasikan kepada karyawan atau orang tentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

2.3 Pengembangan Karyawan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan /jabatan melalui pendidikan dan latihan.

a. Tujuan pengembangan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan karyawan

,konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal – hal berikut.

1) Produktivitas kerja

   Dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas produksi semakin baik karena skill karyawan semakin baik.

2) Kerusakan

   Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin – mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Kecelakaan

   Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang. Dalam hal ini apabila karyawan mengalami kecelakaan pada area perusahaan atau masih dilingkungan perusahaan maka dari pihak perusahaan bersedia menanggung atau bertanggung jawab pada karyawannya.

b. Peserta pengembangan karyawan

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan adalah karyawan baru dan lama.

1) Karyawan baru, yaitu karyawan yang baru yang diterima bekerja pada perusahaan, mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil dan ahli dalam menyeleksi pekerjaannya
2) Karyawan lama, yaitu karyawan lama oleh perusahaan ditugaskan untuk mengikuti pengembangan, seperti Pada Balai Pusat Pelatihan Kerja. Pengembangan pelatihan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru pembaruan metode kerja serta persiapan untuk promsi.

2.4 Perekrutan Karyawan

Menurut Mathis dan Jakson perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi/perusahaan. Dalam arti kata, merupakan penarikan (recruitment) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. (Handoko,2001) dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekrjaan utama dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen SDM mengenai jumlah karyawan yang

dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kreteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Penarikan (rekrutmen) merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendnapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan efaluasi sumber – sumber penarikan tenaga kerja, dan menentukan kebutuhan tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan. Selain itu rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan. Rekrutmen (recruitmen) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada orang – orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

a. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen terbagi atas dua diantaranya:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon – calon kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2. Tujuan pasca pengangkatan adalah Untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon – calon karyawan sehingga memiliki peluang yang sangat besar untuk menentukan terhadap calon pelamar yang dianggaap konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.

b. Proses Rekrutmen

Menurut Simamora (2004) menyampaikan proses rekrutmen atau rekrutmen karyawan dalam suatu alur yang sistematik untuk aktivitas rekrutmen yang menjadi tahapan pada tiap jalur. Proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.5 Pengertian Karyawan

Menurut undang – undang 14 Tahun 1969 tentang ketentuan – ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Pengertian

karyawan secara umum yaitu seseorang yang melamar kerja pada perusahaan dengan memberikan suatu jasa tenaga kerja kepada perusahaan yang mana jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji atau kompensasi - kompensasi lainnya. Dan selain itu karyawan merupakan orang penjual jasa tenaga dan pikiran dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu oleh pihak perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Secara umum karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan organisasi tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Selain itu karyawan juga dapat diartikan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa atau pun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Jenis – jenis karyawan diperusahaan jika dikelompokkan berdasarkan statusnya karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap merupakan karyawan yang relah memiliki kontrak ataupun perjanjian dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan,

perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hokum
c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pemeliharaan karyawan harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer perusahaan jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan maka semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun sehingga pengadaan, pengembangan, konpensasi dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar bukang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Adapun tujuan pemeiharaan karyawan yaitu :

a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
b. Meningkatkan disiplin dan menurunkan obsensi karyawan.
c. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn over* karyawan.

d. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.

e. Menigkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

f. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.

g. Mengurangi konflik, Serta sering menciptakan suasana yang harmonis.

h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

2.6 Ciri – Ciri Karyawan Yang Baik Dan Berkualitas

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pinjaman perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya. Adapun sikap dan ciri – ciri karyawan yang baik, diantaranya

a. Jujur

Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karena ornag jujur pasti banyak di sukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

b. Bersikap sopan santun

Bersikap sopan santun kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik.

Karena seorang karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah.

c. Displin

Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketetapan waktu. Misalnya dating tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung. Karyawan yang seperti itu selalu di sukai pimpinan karena menunjukan bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinanpun akan selalu menghargainya.

d. Komunikasi yang baik

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan.

e. Kerja keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan.

f. Bekerja dengan tim

Bekerja Dengan Tim merupakakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering kali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

g. Dapat mampu beradaptasi dan belajar hal – hal yang baru

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaan yang baru. Menerima untuk mempelajari hal – hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam, setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang disukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga.

2.7 Jenis – Jenis Karyawan

Karyawan pada suatu tempat kerja umumnya dibagi menjadi 2 macam diantaranya :

a. Karyawan Tetap

Karyawan Tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibangdingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibangdingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibangdingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan Tidak Tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak yang waktunya sudah ditentukan biasanya karyawan jenis ini dipekerjakan perusahaan atau lembaga hanya ketika dibutuhkan saja. Karyawan tidak tetap umumnya diberhentikan sewaktu – waktu oleh perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja saat jasanya tidak dibutuhkan lagi. Karyawan tidak tetap memiliki hak yang cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap.

2.8 Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki Fungsi dan Peranan Karyawan yang harus dilaksanakan diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan
2. Menjaga ketertiban dan keamanan dilingkungan perusahaan demi kelangsungan prusahaan
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Adapun tugas karyawan, yaitu karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas – tugas yang sudah diinstrksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saja bekerja. Kegesitan, ketetapan, ketelitian maupun kerapilan dalam bekerja merupakan hal – hal yang perlu diperhatikan oleh setiap karyawan,

karena umunya hal – hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seseorang pimpinan. Yang sering menjadi perhatian adalah ketetapan waktu atau kedisplinan dalam bekerja, banyak sekali perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawan.

2.9 Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik, yaitu seorang karyawan yang baik dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya
2. Kepatuhan pada aturan perusahaan , yaitu setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing – masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidka timbul masalah dalam perusahaan
3. Menciptakan ketenangan kerja, yaitu salah satu keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

2.10 Kewajiban Perusahaan Pada Karyawan

Setelah kewajiban karyawan terhadap perusahaan, kini saatnya membahas mengenai kewajiban perusahaan terhadap karyawannya yaitu :

a. Perusahaan tidak melakukan diskriminasi

Diskriminasi dalam perusahaan adalah membedakan karyawan dengan alassan yang tidak relevan. Diskriminasi dapat terjadi saat perekrutan kandidat karyawan dan lain – lain.

b. Perusahaan Harus Menjamin Kesehatan Dan Keselamatan Karyawan

Tempat kerja yang bersih, sehat, dan nyaman dapat membeikan pengaruh positif dan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Sedangkan keselamatan kerja diwujudkan dengan tempat kerja yang aman dan sesuai dengan standar keselamatan yang telah ditentukan.

c. Perusahaan Memberikan Gaji Secara Adil

Selain untuk mengembangkan diri, memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat, motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan upah atau gaji, imbalan yang adil jika disesuaikan dengan prestasi karyawan diperusahaan

d. Perusahaan Tidak Boleh Memberhentikan Karyawan Dengan Semena – mena

Ada tiga alasan dalam memberhentikan karyawan diantaranya :

1. Perusahaan hanya boleh memberhentikan dengan alasan yang tepat
2. Perusahaan harus berpegang pada prosedur yang ada
3. Perusahaan harus membatasi akibat negative bagi karyawan.

III METODOLOGI KEGIATAN

3.1 Waktu dan Tempat

Tugas akhir ini dilaksanakan mulai bulan Januari - Agustus 2017 di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan, Jl. Kima 9 Kav. L No.11 C Makassar, Kelurahan Daya Kecamatan Biringkanaya.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada peneitian ini, sebagai berikut :

e. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari perusahaan dengan melalui pengamatan dan wawancara langsung pada karyawan

f. Data sekunder

Data yang diperoleh yaitu dari beberapa literature dari perpustakaan, masukan dari karyawan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, sebagai berikut:

a. Observasi Langsung

Observasi yaitu mengadakan pengamatan pada perusahaan PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang prosedur rekrutmen karyawan secara langsung.

b. Wawancara/ interview

Interview adalah sebuah dialok yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari calon tenaga kerja.

c. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah pengambilan bahan referensi serta mempelajari yang berhubungan dengan perekrutan karyawan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan

3.4 Metode Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di perusahaan PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan maka metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Yaitu dengan mendeskripsikan atau menggambarkan dengan keadaan tentang rekrutmen pada karyawan yang terjadi di perusahan di PT. Sukses Hasil Alam Nusaindo Makassar Sulawesi Selatan.

3.5 Definisi Operassional

1. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dan yang paling berkontribusi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas dari pada pegawainya itu sendiri.
2. Perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi/perusahaan. Dalam arti kata ,merupakan perekrutan adalah sebagai proses pencarian

dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan.

3. Karyawan merupakan seseorang yang melamar kerja pada perusahaan dengan memberikan suatu jasa tenaga kerja kepada perusahaan yang mana jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji atau kompensasi - kompensasi lainnya.