

## **PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA BARU (Studi pada PT Jasa Raharja Malang)**

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam menjalankan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Husni, 2003:16).

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan bisa tercapai. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai potensi SDM.

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan,serta data lain, serta keterangan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.hal tersebut dapat di capai dengan cara seleksi tertulis, intelegensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus,emosional, dan kesehatan ( Siswanto, 2002 :151).

Rumusan Masalah: Bagaimana implementasi sistem rekrutmen tenaga kerja pada PT Jasa Raharja Malang ?, Bagaimana Seleksi dan proses Penempatan yang di lakukan di PT Jasa Raharja untuk mendapatkan karyawan / tenaga kerja baru yang di harapkan?

Penelitian ini termasuk dalam jenis Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Menurut Sani, Masyhuri (2010:191), data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran; bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Data yang digunakan dalam penyusunan hasil penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Menurut Sani, Masyhuri (2010:191) Data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari PT Jasa Raharja cabang Malang melalui wawancara dan kuesioner dengan Pimpinan Perusahaan beserta staff yang terkait maupun langsung mengakses data internal perusahaan yang tersedia.

2. Data Sekunder

Menurut Sani, Masyhuri (2010:194) Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, antara lain melalui dokumen-dokumen seperti buku, jurnal, keterangan dari tulisan (artikel), *browsing* di internet, maupun modul serta sumber lain yang mendukung penelitian ini.

## Analisis Data

Menurut Prastowo (2011:45) menyimpulkan “analisis data dalam metode penelitian kualitatif dilakukan secara terus-menerus dari awal hingga akhir penelitian; dengan induktif, dan mencari pola, model, tema, serta teori”.

Metode analisis data yang dilakukan dalam bentuk analisis data kualitatif melalui pengolahan data sebagai prosedur penelitian yang bersikap deskriptif. Yaitu data yang diperoleh kemudian dianalisa dan dibandingkan dengan teori-teori dan kemudian dievaluasi. Hasil evaluasi tersebut yang akan ditarik sebagai kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang muncul. Proses analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk kemudian dicatat secara teliti dan rinci.
- b. Reduksi data, yaitu dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya.
- c. Menyusun data hasil reduksi, data tersebut disusun menjadi satuan-satuan yang kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya.
- d. Menyajikan data dalam bentuk tabel, gambar, diagram, bagan, dan sebagainya serta uraian singkat yang menjelaskan hubungan antar masing-masing kategori.
- e. Pemeriksaan keabsahan data, yaitu data yang diperoleh perlu diperiksa kembali untuk memeriksa keabsahan data sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

## Pembahasan Data Hasil Penelitian

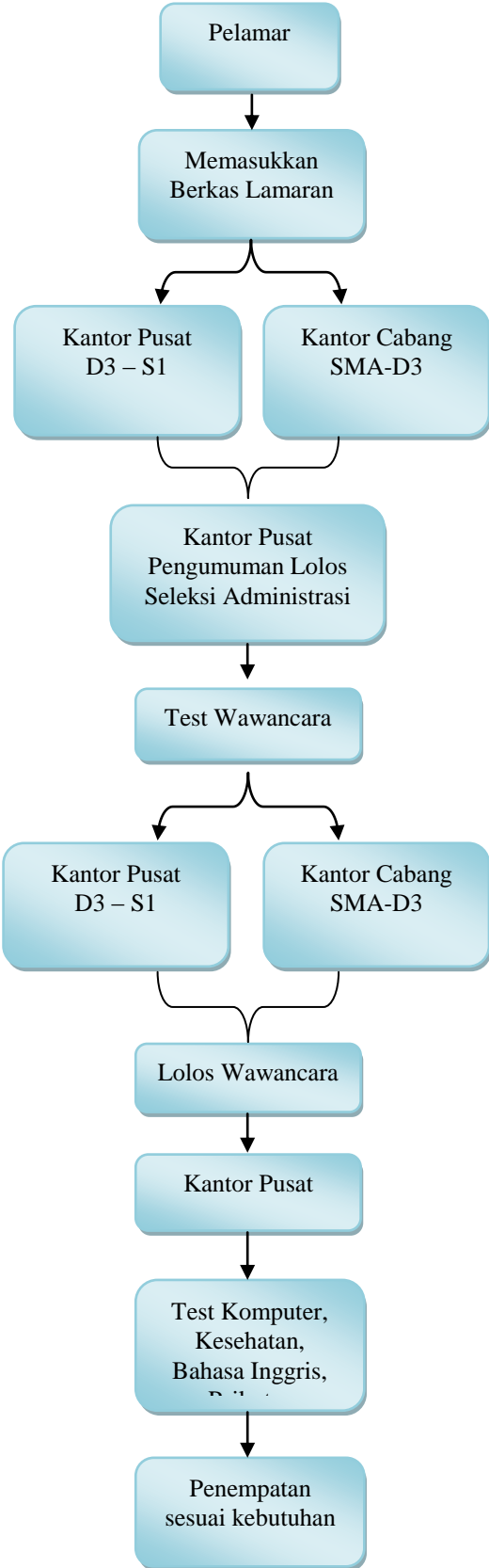
Pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Malang pada penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengumpulan data primer yang didapatkan dari wawancara mendalam dan data sekunder yaitu yang didapatkan melalui telaah dokumen PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Malang yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta data hasil observasi peneliti langsung di lapangan.

Hasil dari penelitian ini dikelompokkan dan dibahas dalam 2 (dua) aspek, yaitu :

1. Metode rekrutmen dan seleksi yang digunakan oleh PT. Jasa Raharja (Persero)
2. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di PT. Jasa Raharja (Persero)
3. Penempatan karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Malang

Kebijakan dalam pelaksanaan metode seleksi dan penempatan karyawan merupakan kewenangan penuh Kantor Pusat di Jakarta. Adapun pendelegasian pada Kantor Cabang hanya pada proses penerimaan berkas dan seleksi wawancara pelamar untuk lulusan SMA dan Diploma 3 (D-3). Untuk lebih jelasnya penulis paparkan dalam diagram proses seleksi berikut ini :

**BAGAN ALUR REKRUITMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA  
(KARYAWAN) PT JASA RAHARJA (PERSERO)**



**DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT JASA RAHARJA (PERSERO)  
TAHUN 2013**

<b>NO</b>	<b>N A M A</b>	<b>JENIS KELAMIN (L/P)</b>	<b>USIA</b>	<b>LATAR BELAKANG PENDIDIKAN</b>
1.	<b>IMAM FAHMI</b>	L	23 Th	D3
2.	<b>ARDIAN Satria Pratama</b>	L	21 Th	SMA
3.	<b>MAHARDIKA AKBAR UTOMO MUSTAMU</b>	L	26 Th	S1
4.	<b>PRASETYO DWI PUTRANTO</b>	L	21 Th	SMA
5.	<b>HARI PUJIHARTO</b>	L	21 Th	SMA
6.	<b>FEBRIAN RACHMAN</b>	L	24 Th	S1
7.	<b>YUDO SUSAMTO</b>	L	20 Th	SMA
8.	<b>ARIFAN ROZAQ</b>	L	20 Th	SMA
9.	<b>MUHAMMAD SHODIGY</b>	L	22 Th	D3
10.	<b>MUCHAMMAD ARIFIN</b>	L	20 Th	SMK
11.	<b>M. FAHMI HIDAYATULLOH</b>	L	24 Th	D3
12.	<b>RAHMAD RIZAL WIADI</b>	L	19 Th	SMA
13.	<b>AGUS ANGGORO WIBISONO</b>	L	21 Th	SMA

Sumber Data : PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Malang, Data Diolah.

**DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT JASA RAHARJA  
TAHUN 2014**

<b>NO</b>	<b>N A M A</b>	<b>JENIS KELAMIN (L/P)</b>	<b>USIA</b>	<b>LATAR BELAKANG PENDIDIKAN</b>
1.	<b>INDAH MEI KURNIASARI</b>	L	20 Th	SMA
2.	<b>SATRIA DEWANTARA</b>	L	19 Th	SMA
3.	<b>DWIKI ARIF DARMAWAN</b>	L	18 Th	SMK
4.	<b>GALIH SATRIA SAKTI</b>	L	21 Th	SMA
5.	<b>SEPTIAN JIAN DWICAHYO</b>	L	21 Th	SMK
6.	<b>VIRZA AUDY ERVANDA</b>	P	19 Th	SMK
7.	<b>MUH. AGUNG BIMA PUTRA</b>	L	18 Th	SMK
8.	<b>JOHAN EFENDI TRIONO</b>	L	21 Th	SMA
9.	<b>FRENDYA ROMANDA H.N</b>	P	23 Th	D3
10.	<b>FIRZA ZUHRI AINUL A</b>	P	18 Th	SMA
11.	<b>ROY MARASI SIMANJUNTAK</b>	L	19 Th	SMA
12.	<b>ARDIAN SATRIA PRATAMA</b>	L	20 Th	SMA
13.	<b>SYAHRIZAL SEPTIAN</b>	L	18 Th	SMK
14.	<b>FRENDI NURMALA PUTRA</b>	L	21 Th	SMA
15.	<b>ADITYA PUTRA DIMAS W.</b>	L	20 Th	SMA
16.	<b>RENDIKA INDRAJAYA</b>	L	18 Th	SMA
17.	<b>SINATRIYO KUNCORO</b>	L	20 Th	SMA
18.	<b>PRAYOGO FIRMAN A.</b>	L	20 Th	SMK
19.	<b>LAKSAMANA INDRA BUDI P.</b>	L	17 Th	SMA
20.	<b>ADYTIA ARDIANSYAH</b>	P	20 Th	SMA
21.	<b>ANANG PRADANA, AMD</b>	L	22 Th	D3

Sumber Data : PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Malang, Data Diolah.

**DATA PELAMAR YANG DITERIMA PADA PT JASA RAHARJA (PERSERO)  
TAHUN 2013**

<b>NO</b>	<b>N A M A</b>	<b>JENIS KELAMIN (L/P)</b>	<b>USIA</b>	<b>LATAR BELAKANG PENDIDIKAN</b>
1.	<b>MAHARDIKA AKBAR UTOMO MUSTAMU</b>	L	26 Th	S1
2.	<b>PRASETYO DWI PUTRANTO</b>	L	21 Th	SMA
3.	<b>FEBRIAN RACHMAN</b>	L	24 Th	S1
4.	<b>YUDO SUSAMTO</b>	L	20 Th	SMA
5.	<b>ARIFAN ROZAQ</b>	L	20 Th	SMA
6.	<b>MUCHAMMAD ARIFIN</b>	L	20 Th	SMK

Sumber Data : PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Malang, Data Diolah.

**Tabel 4.12**

**DATA PELAMAR YANG DITERIMA PADA PT JASA RAHARJA  
TAHUN 2014**

<b>NO</b>	<b>N A M A</b>	<b>JENIS KELAMIN (L/P)</b>	<b>USIA</b>	<b>LATAR BELAKANG PENDIDIKAN</b>
1.	<b>GALIH SATRIA SAKTI</b>	L	21 Th	SMA
2.	<b>MUH. AGUNG BIMA PUTRA</b>	L	18 Th	SMK
3.	<b>FRENDYA ROMANDA H.N</b>	P	23 Th	D3
4.	<b>PRAYOGO FIRMAN A.</b>	L	20 Th	SMK

Sumber Data : PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Malang, Data Diolah



## Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh peneliti bahwa pelamar yang sudah lulus seleksi akan melewati prosedur sebagai berikut :

### 1. Orientasi

Orientasi adalah proses pengenalan calon pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Cakupan orientasi adalah :

- a. Informasi mengenai ruang lingkup pekerjaan
- b. Perkenalan dengan para pegawai dari unit yang akan dimasukinya
- c. Informasi mengenai filosofi dan peraturan perusahaan
- d. Informasi mengenai keuntungan-keuntungan yang akan diperolehnya dari perusahaan

### 2. Masa Percobaan

Masa percobaan ditetapkan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan terhitung mulai calon pegawai baru diterima dan dalam setiap bulan dilakukan penilaian

### 3. Pengangkatan

- a. Bila prestasi calon pegawai hasil dari bulan pertama sampai dengan sekurang-kurangnya bula 3 (tiga) dinilai baik, maka ditetapkan dalam status pegawai dengan Keputusan Direksi.
- b. Status kepegawaian pada PT. Jasa Raharja terdiri dari :
  - 1) Pegawai harian lepas
  - 2) Karyawan Honorer yang terdiri dari status staf dan non staf
- c. Penempatan awal bagi pegawai yang berpendidikan :
  - 1) Sampai dengan SLTP pada Tingkatan Jabatan 10 (juri)
  - 2) SLTA pada Tingkat Jabatan 9 (pelaksana administrasi)
  - 3) D3 pada Tingkat Jabatan 9 (pelaksana administrasi)
  - 4) S1 pada Tingkat Jabatan 9 (pelaksana administrasi)
  - 5) S2 pada Tingkat Jabatan 7 (fungsional muda Tk II)
  - 6) S3 pada Tingkat Jabatan 5 (fungsional muda Tk II)

Proses Penempatan Karyawan PT. Jasa Raharja untuk pegawai lama dibedakan dalam 2 (dua) model penempatan, yaitu promosi karyawan dan rotasi karyawan. Kebijakan promosi karyawan PT Jasa Raharja diatur dalam prosedur alur jenjang karier karyawan, sedangkan rotasi karyawan diatur dalam prosedur alur kerja rekrutmen internal karyawan

Penempatan kerja dilakukan setelah proses seleksi yang dilakukan organisasi. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang di milikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktivitas perusahaan. Proses penempatan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang di kuasai dengan baik.