

**TINJAUAN PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN PADA PT. ALAT BANTU DENGAR INDONESIA
CABANG PADANG**

Tugas Akhir

*Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya
Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Administrasi Niaga*



OLEH:
VANDHI CASPIN JAMIL
06 076 029



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS
2010**



No. Alumnus Universitas	VANDHI CASPIN JAMIL	No. Alumnus Fakultas
-------------------------	----------------------------	----------------------

BIODATA:

a) Tempat/Tanggal Lahir: Solok/02 September 1988 b) Nama Orang Tua: Syafrizal, SJ dan Yuldarmi d) Fakultas: Politeknik d) Jurusan: Administrasi Niaga e) Program Studi: Administrasi Bisnis f) No. Bp: 06076029 g) Tanggal Lulus: 03 Februari 2010 h) Predikat Lulus: i) IPK: j) Lama Studi: 3 Tahun 6 Bulan k) Alamat Orang Tua: Jl. Sumatera KM 5 Solok-Sumani Kabupaten Solok

TINJAUAN PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. ALAT BANTU DENGAR INDONESIA CABANG PADANG

Tugas Akhir DIII oleh Vandhi Caspin Jamil. Pembimbing I: Eva Yoyet, SE, M.Si
Pembimbing II: Varyetmi Wira, SE

ABSTRAK

PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang merupakan perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang kesehatan khususnya pendengaran. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode analisa deskriptif pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya.

Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan, sedangkan Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi dilakukan apabila terjadi kekurangan karyawan yang menyebabkan kegiatan operasional perusahaan tidak berjalan dengan baik. Untuk melengkapi kekurangan tersebut manager cabang membuat surat ke kantor pusat, kantor pusat menyetujui dengan membalas surat tersebut, selanjutnya manager cabang mengumumkan lowongan pekerjaan lewat media massa yaitu Padang Ekspres dan menempelkannya pada papan pengumuman, setelah surat lamaran masuk dan disusun untuk direkapitulasi dalam 2 rangkap, dimana satu untuk kantor cabang, satu lagi dikirim ke pusat, setelah itu dilakukan seleksi, seleksi yang dilakukan adalah: 1) seleksi administrasi, 2) wawancara pendahuluan, 3) wawancara kedua, 4) keputusan penerimaan. Langkah-langkah seleksi setiap perusahaan tidaklah sama karena tergantung dari kebijaksanaan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.

Penulis menyarankan untuk selanjutnya PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang juga menerapkan tes psikologi, dan dalam hal pemanggilan seleksi sebaiknya juga menggunakan media elektronik seperti: telepon serta dalam menyeleksi merujuk kepada *Job Description*

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan pembimbing dan dinyatakan lulus pada tanggal 03 Februari 2010.

Abstrak ini telah disetujui oleh penguji:

Tanda Tangan	1.	2.	3.	4.
Nama Terang	Eva Yoyet, SE, M.Si	Imelda M. Nur, SE, MHRM	Fiska Wirda, SE, MSi	Primadona, SE, MSi

Mengetahui:
Ketua Jurusan

Sarmiadi, SE, MM.
Nama



Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapatkan nomor Alumnus

No. Alumni Fakultas	Petugas Fakultas/Universitas Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan, karena tenaga kerja sangat erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas perusahaan, atau dapat meningkatkan inovasi dalam organisasi. Maka dari itu tenaga kerja harus mampu meningkatkan kualitas yang dapat digunakan secara maksimal dalam perkembangan perusahaan.

Sudah menjadi kenyataan bahwa dalam perusahaan selalu terbuka untuk terjadinya berbagai lowongan pekerjaan dengan beraneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan perusahaan yang menyebabkan terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam perusahaan, karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke perusahaan yang lain, karena ada pekerja yang diberhentikan baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin, alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun, dan karena ada pekerja yang meninggal dunia (Siagian, 2003)

Apapun alasan terjadinya lowongan pekerjaan dalam perusahaan, yang jelas lowongan itu harus diisi, sebab akan menyebabkan kekurangan karyawan pada perusahaan. Diantara cara mengisi lowongan tersebut adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi.

Sekarang persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan

orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit. Kemudian dapat dikatakan lebih lanjut bahwa tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Upaya memperoleh tenaga kerja yang akan dipekerjakan di sebuah perusahaan dapat dilakukan melalui rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik tenaga kerja, dan tahapan awal dalam proses panjang pemilihan orang yang tepat untuk posisi yang tepat. Melalui rekrutmen yang efektif, objektif, dan memenuhi kebutuhan para calon karyawan akan berimbang pada minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja (Schuler dan Jackson, 1997).

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan biasa bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan melakukan penyeleksian untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan tersebut, menurut Mathis dan Jackson (2006), seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan tersebut.

PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang yang berlokasi pada Jalan Veteran No. 48C adalah salah satu kantor cabang dari PT. Alat Bantu Dengar Indonesia yang berpusat di Jakarta. Perusahaan ini adalah perusahaan dagang yang bergerak di bidang kesehatan, yaitu mengenai alat bantu dengar dan tes pendengaran.

Kekurangan akan karyawan menyebabkan terganggunya kegiatan operasional perusahaan. Begitu juga dengan PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang kekurangan karyawan merupakan dampak pada kegiatan operasional perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka untuk melengkapi kekurangan karyawan itu perusahaan melakukan perekrutan.

Kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Peserta Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang

No	Tahun	Pelamar	Yang diterima
1.	2001	30	4
2.	2002	34	2
3.	2003	40	2
4.	2004	47	2
5.	2005	48	2
6.	2008	56	2

Sumber: PT. Alat Bantu Dengar Indonesia cabang Padang

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pelamar yang melamar ke PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sedangkan yang diterima untuk menjadi karyawan hanya beberapa orang, dengan banyak peminat yang melamar di PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang, maka perusahaan melakukan serangkaian tes. Berdasarkan uraian tersebut Penulis tertarik untuk meninjau pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang. Dalam hal ini penulis susun menjadi Tugas Akhir yang berjudul **“Tinjauan Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang”**

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penulis mengenai tinjauan rekrutmen dan seleksi pada PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang melaksanakan penarikan karyawan pada saat terjadi kekosongan pada salah satu posisi yang ada. Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode eksternal, yaitu menarik calon karyawan yang berasal dari luar perusahaan dengan membuat pengumuman melalui koran dan papan pengumuman.
2. Pelaksanaan rekrutmen menghasilkan sekumpulan calon karyawan yang akan diseleksi, hal-hal yang diseleksi pada PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang adalah seleksi administrasi dan wawancara.
3. Alur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada PT. Alat Bantu Dengar Indonesia Cabang Padang:
 - a. Manager cabang mengetahui bahwa adanya kekosongan jabatan
 - b. Manager cabang menganalisa berapa karyawan yang dibutuhkan dan melaporkannya kepada kantor pusat bahwa adanya kekosongan jabatan dalam bentuk Surat Permintaan Karyawan (SPK).
 - c. Kemudian kantor pusat membalas surat tersebut dan menyetujui untuk melakukan penambahan karyawan dalam bentuk surat perintah

- penambahan karyawan (SPPK) dan melampirkan spesifikasi yang harus dimiliki pelamar.
- d. Kemudian manager cabang mengumumkan lowongan pekerjaan melalui papan pengumuman dan koran-koran.
 - e. Kemudian lamaran dari pelamar masuk, dan disatukan dan dibuatkan rekapitulasinya, dibuat 2 rangkap masing-masing untuk kantor pusat dan untuk kantor cabang (Arsip).
 - f. Kemudian dilakukan penyeleksian administrasi, yang lulus penyeleksian ini dipanggil untuk mengikuti untuk melaksanakan wawancara pendahuluan. Pelamar yang dinyatakan lulus wawancara pertama dipanggil untuk melakukan wawancara kedua.
 - g. Kemudian dilaksanakan wawancara kedua, wawancara dilakukan oleh pimpinan cabang bersama dengan pimpinan pusat di kantor cabang Padang.
 - h. Pelaksanaan wawancara selesai dan manager cabang membuat daftar karyawan baru yang dikirimkan ke kantor pusat, dan kantor pusat membuat SK (Surat Keputusan) yang ditujukan ke karyawan yang diterima.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM 7 e)*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI
- Hariandja, Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Heidjrachman, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE
- Randall S. Schuler, Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapai Abad ke -21*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen SDM dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Graha Ilmu