

REKRUTMEN KARYAWAN PERUSAHAAN

Yuliana.F. Lilistian

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang
Jln. Y.C. Oevang Oeray No. 92 Sintang, Kalimantan Barat
Email: Yulianaunka@gmail.com

Abstrak: Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, pihak manajemen dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaan khususnya dalam hal sumber daya manusia. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Subjek penelitian ini terdiri dari 4 (empat) orang, yaitu General Manajer, Manajer Personalia, karyawan dan pelamar kerja pada PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang. Guna memperoleh data yang akurat dan berkualitas, maka menggunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisisnya menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa proses perencanaan rekrutmen PT. Sinar Sawit Andalan bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia dengan memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir ini berdasarkan prediksi kekosongan jabatan. Tersedia 2 (dua) kualifikasi persyaratan rekrutmen yaitu kemampuan dan motivasi pelamar. Saluran rekrutmen karyawan yang dapat dipilih dalam melakukan rekrutmen seperti pengumuman tentang adanya lowongan pekerjaan (iklan), bekerjasama dengan Depnakertrans, bekerjasama dengan konsultan perusahaan pencari tenaga kerja, dan perusahaan buruh. PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang, membuat penawaran kerja dengan menggunakan sumber internal (*internal source*) dan sumber eksternal perusahaan (*external source*).

Kata Kunci : Pelaksanaan, Rekrutmen Karyawan

Aktivitas bisnis dalam suatu perusahaan digerakan oleh tenaga kerja yang memiliki pemahaman terhadap pengolahan bisnis tersebut. Sumberdaya manusia dalam hal ini tenaga kerja menjadi syarat utama dalam mengoprasikan perusahaan. Pengolahan sumberdaya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting dan bahkan proses prerkrutan tenaga kerja yang tidak tepat akan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk menyusun format yang tepat tentang manajemen sumberdaya manusianya yang dimulai dari proses rekrutmen karyawan. Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tersebut. Langkanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan Sumber Daya Manusia tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya.

Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka

dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja). Penyusutan pegawai biasanya terjadi karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melanggar tata tertib dan disiplin pegawai yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pegawai baru menggantikannya dengan masa kerja yang berbeda-beda dan dipastikan setiap tahunnya ada pegawai yang memasuki masa pensiun. Rekrutmen dapat juga dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya semakin menurun aktivitas yang tinggi.

Dalam rekrutmen juga perlu adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai baru untuk memperkuat suatu kerja. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen mendasari adanya suatu analisis jabatan sebagai alat untuk menghasilkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang sangat bermanfaat bagi proses pengembangan SDM secara keseluruhan. Kesalahan dalam memilih karyawan baru yang direkrut sangat besar dampaknya bagi perusahaan

atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar.

Dalam organisasi, rekrutmen menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Pengertian rekrutmen menurut Simamora (1997:212) adalah “serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”. Selanjutnya, menurut Schermerhorn (1997:123) “Rekrutmen (*Recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sedangkan, menurut Gomes (1995:105) “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi

bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Dalam Nawawi (2000:175) dikatakan bahwa untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Rencana suksesi, merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Program yang sangat strategis bagi sebuah organisasi/perusahaan, ini pada umumnya diselenggarakan secara informal. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi para pekerja untuk mendapatkan yang memiliki potensi tinggi. Pekerja itu diberi kesempatan memperoleh kesempatan setingkat eksekutif, baik sebagai pelatihan atau melalui pengalaman langsung yang berdampak untuk pengembangan karier, maupun untuk menguji kemampuannya sebelum menempati posisi penting dilingkungan organisasi/perusahaan. 2) Penawaran terbuka untuk satu jabatan (*job posting*), merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif. 3) Perbantuan pekerja, rekrutmen internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok/tepat dan sukses, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut. Perbantuan pekerja ini merupakan sumber tenaga kerja intern yang penting untuk semua tingkatan jabatan, karena merupakan pekerja yang sudah mengenal secara baik organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

Untuk itu pembayaran upah harus sesuai dengan jabatan baru serta insentif-insentif lainnya, agar motivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien cukup tinggi. 4) Kelompok pekerja sementara, kelompok pekerja sementara (*temporer*) adalah sejumlah tenaga kerja yang diperkerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. Salah satu diantaranya adalah dengan sistem kontrak, yang akan diakhiri jika masa kontrak

selesai. 5) Promosi dan pemindahan, rekrutmen yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi bersifat horizontal. Kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Disamping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan.

Menurut Zurnali (2010:45), sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, yang biasa disebut sebagai pekerja pengetahuan (*knowledge worker*). Melakukan proses rekrutmen yang benar merupakan fungsi manajemen yang penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah manusia, sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Jadi tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat.

Melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah manusia, sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Jadi tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat. Hasil kegiatan rekrutmen adalah identifikasi terhadap suatu hasil pelamaran yang berisikan para calon karyawan yang memenuhi syarat yang kemungkinan besar akan terpilih dan ditempatkan. Meskipun demikian, ternyata dalam kenyataannya rekrutmen belum tentu berhasil dengan baik, hal ini sangat terkait dengan berbagai kendala yang dihadapi. Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, atau adanya PHK. Dengan melihat dinamika dari beberapa hal tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan menarik karena dalam praktek sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain. Tiga nilai tersebut meliputi Keadilan sosial (*social equity*), termasuk *affirmative action*; Efisiensi manajemen (*managerial efficiency*); Daya tanggap politik (*political responsiveness*). Pendukung masing-masing dari ketiga nilai utama tersebut biasanya mempunyai tujuan dan cara yang saling berbeda dalam memandang dan mendekati proses rekrutmen. Para pendukung nilai keadilan sosial memandang rekrutmen sebagai langkah awal dalam menempatkan lebih banyak pekerja yang berasal dari berbagai kelompok pada pekerjaan pemerintah. Para pendukung nilai efisiensi administrasi memandang rekrutmen sebagai proses melalui mana pekerja yang berkualitas ditarik ke pekerjaan-pekerjaan pemerintah, atau sering digambarkan dengan ungkapan *the right man in the right place*. Sedangkan para pendukung nilai daya tanggap politis memandang rekrutmen para eksekutif politik sebagai sarana melalui mana para pejabat terpilih dapat memperoleh dan memelihara pengendalian atas kaum birokrat yang berpengalaman di instansi-instansi pemerintah. Faktor ekonomi sangat memengaruhi rekrutmen karena akan menentukan penawaran para pelamar bagi pekerjaan-pekerjaan pemerintah.

Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui kekaburan-kekaburan yang mengganggu proses selanjutnya. Dalam usaha mencari individu yang tepat dan sesuai untuk jabatan tertentu maka pihak manajemen harus melakukan pengukuran (*assessment*) terhadap tuntutan-tuntutan (*demands*) dan persyaratan-persyaratan (*requirements*) dari jabatan tersebut. Proses inilah yang disebut dengan Analisis Jabatan. Analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan dan pencatatan informasi terpercaya dan sah dengan suatu prosedur tertentu terhadap suatu jabatan tertentu dan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh si pemegang jabatan.

Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja di tempat lain dan tidak lagi berminat dengan lamarannya, organisasi harus menyisihkan lamaran itu dari kelompok pelamar. Rekrutmen tenaga kerja menggunakan sumber dari dalam (*Internal Source*), dengan tujuan meningkatkan moral (semangat) tenaga kerja yang sudah ada, menjaga kesetiaan pegawai, memberi motivasi kerja pada pegawai, dan memberi penghargaan atas prestasi pegawai. Masih menurut Veithzal (2010:176) "mengisi posisi yang lowong dengan calon dari dalam memiliki banyak keuntungan". Pertama, sebenarnya tidak ada penggantian untuk

mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang calon. Karenanya seringkali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam. calon dari dalam lebih berkomitmen kepada perusahaan kandidat dan lebih sedikit pelatihan dari pada kandidat dari luar. Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah-tugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali.

Selanjutnya Veithzal (2010:179) menyatakan bahwa “rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan”. Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua karyawan yang mereka butuhkan dari staf yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal.

Metode-metode penarikan sering disebut sebagai saluran-saluran (*channels*). Menurut Simamora (2006:123) “metode penarikan ini adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh para pencari tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan”. Dalam *job posting*, organisasi mengumumkan kepada karyawannya tentang adanya lowongan kerja melalui pengumuman bulletin, publikasi perusahaan atau surat edaran. Tujuan *job posting* adalah menyampaikan kepada kalangan karyawan tentang adanya lowongan kerja. Kelebihan utama metode ini adalah memberikan kesempatan yang adil kepada semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik. Masih menurut Simamora (2006:124) para karyawan perusahaan sekarang bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen personalia. Biasanya karyawan yang telah lama bergabung memberikan rekomendasi bahwa mereka mengetahui calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga para karyawan tersebut dapat memasukkan tenaga kerja baru dengan cara mengusulkan kepada pihak personalia.

Metode ini memang banyak kebaikannya, diantaranya yaitu perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Meskipun teknik ini legal dan baik, perusahaan juga harus berhati-hati dalam

penggunaannya. Karena dapat memungkinkan kalau para karyawan memberikan rekomendasi yang tidak sesuai dengan kriteria tentang kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Berdasarkan pengalaman yang saya menunjukkan bahwa salah satu sumber yang dapat dimanfaatkan adalah datangnya sendiri para pelamar langsung kepada organisasi atau perusahaan yang melakukan perekrutan. Artinya adalah para pencari kerja datang sendiri kepada perusahaan untuk melamar, ada kalanya mereka tidak mengetahui apakah perusahaan yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya. Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke perusahaan dan mengisi blanko lamaran yang disediakan. Kemudian lamaran-lamaran ini disimpan di dalam suatu file sampai ada lowongan pekerjaan atau sampai lamaran dinyatakan tidak valid lagi.

Sumber ini penting untuk dipertimbangkan terutama hal ini apabila dalam kondisi pengangguran yang cukup tinggi, karena sangat dimungkinkan terdapat tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sangat tinggi namun belum memiliki pekerjaan. Sehingga, mereka akan berusaha untuk mencari lowongan pekerjaan walaupun ini dilakukannya secara untung-untungan saja karena terdesak oleh adanya kebutuhan akan pekerjaan. Bagi sebagian perusahaan, surat lamaran yang dikirim lewat pos merupakan saluran rekrutmen yang paling sering dilakukan oleh para pelamar. Rekrutmen dari perguruan tinggi merupakan sumber utama untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja manajerial, profesional dan teknis yang handal. Selain itu dengan melakukan rekrutmen dari perguruan tinggi yang handal, maka image dan gengsi perusahaan di mata masyarakat akan semakin tinggi. Lembaga-lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama dalam perekrutan sumber daya manusia. Para pencari tenaga kerja menghubungi biro tersebut kemudian mereka mencari tenaga kerja yang diinginkannya

Pemasangan iklan merupakan jalur yang paling banyak dan sering digunakan oleh perusahaan dalam melakukan perekrutan pekerja. Pengiklanan (*advertising*) adalah suatu metode efektif lainnya untuk penarikan. Pemasangan iklan dapat dilakukan melalui berbagai media, baik yang bersifat audio seperti radio dan lainnya maupun yang bersifat visual seperti surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan diberbagai tempat dan lain sebagainya. Selain itu biasanya perusahaan memberitahukan informasi tentang iklan lowongan pekerjaan untuk perusahaannya lewat papan pengumuman, surat kabar, dan internet.

Analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan dan pencatatan informasi terpercaya dan sah dengan suatu prosedur tertentu terhadap suatu jabatan tertentu dan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh si pemegang jabatan. Dalam Veithzal (2010:177) menyatakan bahwa “jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari”. Dua alternative untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

Setelah itu, langkah yang dilakukan oleh perusahaan adalah memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika: 1) pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang; 2) ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi.

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka selanjutnya perlu dipersiapkan penawaran kerja. Termasuk disini adalah mempersiapkan perjanjian kerja (KKB), memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja. Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja. Pada saat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama. Pegawai yang bersangkutan harus dimonitor dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan. Dalam pengelolaannya, bursa kerja khusus membutuhkan perencanaan dan pengorganisasian untuk menjalankan tugas dan kewajibannya. Setiap organisasi pasti membutuhkan manajemen yang baik untuk mengatur aktivitas yang dikerjakan, penanggung jawab dan waktu pelaksanaan programnya. Selain itu juga dibutuhkan dorongan atau motivasi untuk anggotanya dalam menjalankan tugas organisasi agar dapat dilaksanakan dengan baik. Bursa kerja khusus mempunyai peran penting dalam layanan antar kerja diantaranya dengan memberikan informasi ketenagakerjaan,

membina dan mengembangkan hubungan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan swasta, melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi, membina hubungan dengan alumni yang sudah bekerja serta membantu usaha pengembangan dan penyempurnaan program pendidikan yang membawa manfaat yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Bursa kerja khusus memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan mulai dari menerima, menampung, mengidentifikasi dan mendata jenis-jenis informasi yang didapat dari dunia kerja kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada siswa dan alumni sekolah yang bersangkutan. Selain itu, bursa kerja khusus juga memiliki andil dalam pelaksanaan pengembangan karir siswa dan lulusannya, dalam hal ini bursa kerja khusus bekerjasama dengan pihak bimbingan konseling yang ada di sekolah. Dalam bursa kerja khusus didalamnya terdapat system pelaksanaan bursa kerja khusus. Sistem pelaksanaan bursa kerja khusus adalah sekelompok bagian atau unsur atau komponen bursa kerja khusus yang mempunyai hubungan fungsional yang teratur untuk melaksanakan aktivitas bursa kerja khusus agar dapat mencapai maksud dan tujuan bursa kerja khusus.

METODE

Pendekatan Penelitian dipilih dengan mempertimbangkan keserasian dengan objek yang diteliti. Setelah data terkumpul kemudian diklasifikasikan sesuai dengan jenis data, setelah itu dilakukan penyederhanaan data, pengolahan data dan baru kemudian ditarik kesimpulan akhir. Memperhatikan masalah pokok dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini bersifat memberikan pendekatan kualitatif secara menyeluruh yang bertujuan untuk mencari informasi yang aktual sesuai dengan fakta yang terperinci tentang pelaksanaan Rekrutmen karyawan pada PT. Sinar Sawit Andalan di Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang, maka jenis penelitian yang sesuai untuk dipergunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya, apa yang dipaparkan berupa penyajian pembahasan sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, kemudian dianalisis sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku pada daerah penelitian saja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer karena mengambil data langsung dari sumber yang bersangkutan dan digunakan untuk kepentingan penulis untuk melakukan penelitian. Penulis menemui general manager, manajer personalia, karyawan, dan pelamar kerja PT. Sinar Sawit

Andalan di Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang dengan melakukan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Lokasi penelitian adalah PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang. Setelah diolah data dianalisis dengan analisis kualitatif.

HASIL PENELITIAN

Pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah perusahaan dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam perusahaan, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan tersebut.

Melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam perusahaan. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah karyawan, sebagai salah satu sumber daya dalam perusahaan, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari karyawan yang mengelolanya. Jadi tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa karyawan yang masuk ke dalam perusahaan adalah karyawan yang tepat.

Sebagai negara agraris, potensi industri perkebunan di Indonesia sangat tinggi. Dengan tanah subur serta luas lahan yang membentang, sektor agrobisnis merupakan sektor unggul di Indonesia, termasuk perkebunan kelapa sawit. Salah satu kunci utama yang berperan dalam peningkatan sektor perkebunan kelapa sawit sebagai sektor unggulan adalah SDM (sumber daya manusia) perkebunan sawit. Untuk menciptakan Sumber daya manusia (SDM)

perkebunan sawit yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah perusahaan dan perusahaan-perusahaan perkebunan sawit melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru.

Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam perusahaan perkebunan sawit, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan perkebunan sawit. Jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu perusahaan, maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam perusahaan maupun perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya karyawan yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini semakin jelas karena peran sumber daya manusia sebagai faktor krisis yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk perusahaan sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha.

Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan sudah pernah mengidentifikasi jabatan lowongan. Proses perencanaan rekrutmen PT. Sinar Sawit Andalan bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia (jumlah, bauran keahlian, tingkat) dan tenggang waktu pemenuhan kebutuhan tersebut. Langkah berikutnya adalah memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir ini berdasarkan prediksi kekosongan jabatan. Lebih lanjut seperti yang dikatakan oleh General Manager PT. Sinar Sawit Andalan, hal tersebut dilakukan sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif untuk

mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Dalam pengidentifikasian jabatan lowong, pihak manajemen perusahaan memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Sinar Sawit Andalan. Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem pengidentifikasian jabatan lowong di PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang, tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitasan perusahaan maka PT. Sinar Sawit Andalan juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Dalam wawancaranya, manajer Personalia PT. Sinar Sawit Andalan mengatakan bahwa, konsep pengidentifikasian jabatan lowong didasari oleh kebutuhan perusahaan akan calon pemimpin yang memiliki potensi dan keinginan untuk terus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Dengan persaingan yang kian ketat, perusahaan PT. Sinar Sawit Andalan membutuhkan karyawan yang visioner dan sesuai dengan karakter perusahaan. Mereka yang berhasil adalah yang mampu beradaptasi, mengetahui potensi diri, dan tanggap terhadap peluang yang ada. Proses rekrutmen penerimaan karyawan PT. Sinar Sawit Andalan menggunakan sistem gugur, meliputi tahapan : seleksi administrasi, tes Psikologi, Wawancara dan tes kesehatan

Banyak karyawan yang tidak mengaplikasikan ilmu dari gelar sarjananya di dunia kerja. Ketatnya persaingan di industri perkebunan kelapa sawit. Ketatnya persaingan ada pada seleksi administrasi, psikotes, hingga *medical check up*. Hal tersebut dilakukan guna mempersiapkan karyawan yang siap mental terhadap pressure pekerjaan maupun medan yang berat. Karenanya, proses training karyawan baru bisa memakan waktu berbulan-bulan. Sebelum perusahaan dapat menyeleksi dan mengangkat pelamar yang

mempunyai kualifikasi terbaik, terlebih dahulu harus direkrut karyawan-karyawan untuk pekerjaan yang tersedia. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mencoba untuk meminta perusahaan agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung perusahaan.

Masalah rekrutmen adalah salah satu upaya yang dilakukan dalam memperoleh SDM yang berkualitas, sebab kesalahan dalam merekrut karyawan maka akan mengakibatkan perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah maka perlunya perusahaan menerapkan rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan karyawan yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan sudah tersedia kualifikasi persyaratan rekrutmen. Ada dua kualifikasi yang penting dalam hal ini, kemampuan dan motivasi pelamar. Kemampuan (*ability*) mengacu kepada kecocokan antara persyaratan pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan si pelamar. Motivasi (*motivation*) merujuk kepada kecocokan antara karakteristik pekerjaan dengan kepribadian, minat, dan keinginan si pelamar. Motivasi pada akhirnya merupakan keputusan internal.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan karyawan yang tepat. Kesalahan dalam memilih karyawan yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau perusahaan. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima karyawan yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan karyawan-karyawan di sekitarnya.

PT. Sinar Sawit Andalan sudah memiliki persyaratan dalam proses rekrutmen seperti mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-

faktor lingkungan dan perusahaan yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen, membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci, menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh perusahaan dalam posisi yang sama dan dapat menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting, dalam perekrutan sistem merupakan suatu alat/cara untuk memproses dan mengelola suatu tujuan tertentu. Dengan tujuannya untuk mengembangkan kualitas perusahaan atau menciptakan hasil yang maksimal. Demikian juga perannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena untuk menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia digunakan sebagai Menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari. Dua alternative untuk mencari kandidat yakni dari dalam sekolah atau dari luar sekolah. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar sekolah maka perlu dipertimbangan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut. Sumber daya yang mempunyai sifat yang tetap dan sukar diubah. Oleh karena itu kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam menjalankan kegiatannya berperusahaan adalah faktor yang paling utama bagi sebuah perusahaan. Demikian juga dengan karyawan haruslah mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik, sumber daya manusia mempunyai potensi tinggi karena peran karyawan sangat mendukung didalam perannya suatu lembaga. Suatu rekruting yang dirancang dan direncanakan baik agar menghasilkan pelamar yang berkualitas baik, karyawan yang berkualitas tinggi tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya pengumuman, sehingga tidak ada pengumuman.

Ada beberapa saluran rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti pengumuman tentang adanya lowongan pekerjaan (iklan), bekerjasama dengan Depnakertrans, bekerjasama dengan konsultan perusahaan pencari tenaga kerja, dan perusahaan buruh. Saluran rekrutmen yang digunakan untuk merekrut karyawan yang berkualitas pada perusahaan PT. Sinar Sawit Andalan dengan melakukan proses perekrutan di setiap pengumuman yang diadakan oleh pihak perusahaan. Pengumuman yang diadakan karena adanya seorang karyawan yang berhenti dan pindah ke perusahaan yang lain. Karyawan PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang yang ditemui penulis dalam wawancaranya mengatakan bahwa, saluran rekrutmen di dasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena

dalam rencana tersebut telah di tetapkan berbagai persyaratan yang harus di penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Seperti yang dikatakan oleh pelamar kerja PT. Sinar Sawit Andalan, perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, proferensi para manajer. Dalam hal ini, para pencari tenaga kerja memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus di penuhi oleh tenaga kerja baru/calon karyawan perusahaan.

Pihak manajemen perusahaan memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi. Setelah itu, mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen, Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin. Selanjutnya, mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber- sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya, serta menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

Adanya saluran yang digunakan oleh PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat saluran rekrutmen yang di gunakan. Jika manajemen mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang disediakan oleh PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang.

Salah satu tugas manajemen adalah untuk mendayagunakan sumberdaya karyawan yang dimilikinya secara optimal. Pendayagunaan ini seringkali berarti mengupayakan agar sumberdaya karyawan itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Upaya tersebut dilakukan melalui proses manajemen terhadap sumberdaya karyawan. Karyawan akan mau dan mampu untuk bekerja dengan dengan baik bilamana ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bila mana bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa perusahaan harus bisa menempatkan karyawan pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya.

Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan membuat penawaran kerja dengan para pelamar kerja dengan menggunakan sumber internal (*internal source*) dan sumber eksternal perusahaan (*external source*). Tanggung jawab atas keseluruhan proses rekrutmen normalnya dibebankan ke pundak manajer departemen sumber daya manusia. Tanggung jawab ini meliputi pencarian sumber pelamar, pembuatan dan pemasangan iklan lowongan kerja, komunikasi dengan kampus, agen penempatan tenaga kerja, dan prosedur guna menjamini kesempatan kerja yang sama. Lebih lanjut dikatakan oleh Manager Personalia PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau bahwa rekrutmen tenaga kerja menggunakan Sumber dari dalam (*Internal Source*), dengan tujuan meningkatkan moral (semangat) tenaga kerja yang sudah ada, menjaga kesetiaan pegawai, memberi motivasi kerja pada pegawai, dan memberi penghargaan atas prestasi pegawai. Mengisi posisi yang lowong dengan calon dari dalam memiliki banyak keuntungan, dalam hal ini tidak ada penggantian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang calon. Karenanya seringkali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam. Calon dari dalam lebih berkomitmen kepada perusahaan kandidat dan lebih sedikit pelatihan dari pada kandidat dari luar.

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali. Memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan.

Pekerja kontrak yang merupakan sumber eksternal (*external source*) sebagaimana yang dikatakan oleh Manager Personalia PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang membantu perusahaan untuk menjalankan tugas-tugas perusahaan dan administrasinya. Mengurangi *cost* dan biaya *training* untuk pelatihan karyawan.

Perusahaan yang tidak mampu membayar program pelatihan karyawan sering mendapatkan karyawan yang telah diuji oleh lembaga sementara. Prosedur yang dibebankan terhadap karyawan kontrak menguntungkan perusahaan terutama karyawan yang memiliki keahlian. *Outsourcing* merupakan karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Karyawan PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang dalam wawancaranya mengatakan bahwa perusahaan dalam mengadakan penawaran kerja juga membuat kerjasama dengan lembaga Bursa Kerja sebagaimana yang diungkapkan oleh pelamar kerja pada PT. Sinar Sawit Andalan. Bursa kerja adalah suatu lembaga yang mempunyai fungsi untuk merekrut tenaga kerja baru dan kemudian disalurkan atau ditempatkan ke dunia kerja atau dunia industri sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Penyelenggaraan bursa kerja merupakan upaya untuk mendekatkan antara peluang kerja yang ada dengan SDM yang tersedia.

PT. Sinar Sawit Andalan sudah memiliki penawaran kerja kepada pelamar kerja agar memudahkan dalam perekrutan karyawan. Salah satunya adalah dengan bekerja sama dengan lembaga Bursa Kerja. Izin penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di tingkat pendidikan menengah ini merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang dimaksudkan sebagai upaya untuk mendekatkan antara peluang kerja yang ada dengan sumber daya manusia yang tersedia pada khususnya adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan sebagai calon tenaga kerja. Dengan adanya kebijakan ini diharapkan lebih memudahkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dalam memasuki dunia kerja karena informasi tentang kesempatan kerja menjadi lebih mudah didapatkan, apalagi perusahaan PT. Sinar Sawit Andalan pada perekrutan karyawan lebih memprioritaskan bagi para pelamar putra daerah, artinya para pelamar kerja yang berasal dari Kecamatan Ambalau khususnya dan Kabupaten Sintang umumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan sudah pernah mengidentifikasi jabatan lowong. Proses perencanaan rekrutmen PT. Sinar Sawit Andalan bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia (jumlah, bauran keahlian, tingkat) dan tenggang waktu pemenuhan kebutuhan perusahaan. Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan PT. Sinar Sawit Andalan tersedia 2 (dua) kualifikasi persyaratan rekrutmen yaitu kemampuan dan motivasi pelamar. Saluran rekrutmen karyawan yang dapat dipilih oleh PT. Sinar Sawit Andalan dalam melakukan rekrutmen seperti pengumuman tentang adanya lowongan pekerjaan (iklan), bekerjasama dengan

Depnakertrans, bekerjasama dengan konsultan perusahaan pencari tenaga kerja, dan perusahaan buruh.

PT. Sinar Sawit Andalan Kecamatan Ambalau Kabupaten Sintang, dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan membuat penawaran kerja dengan para pelamar kerja dengan menggunakan sumber internal (*internal source*) dan sumber eksternal perusahaan (*external source*). Dari beberapa kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan beberapa saran sebagai berikut : Tetap mempertahankan proses rekrutmen yang selama ini telah dilaksanakan oleh PT. Sinar Sawit Andalan, dengan mengedepankan calon pelamar kerja yang memiliki kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan, Mengembangkan panduan perekrutan karyawan untuk menetapkan suatu pendekatan yang lebih terstruktur bagi para pelamar kerja agar dapat menghasilkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian untuk dipromosikan ke jalur karir yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Moekiat.2000. *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, H. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press
- Rival,veithzal.2010. *Manajemen Sumber Daya Insani Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, GouzaJi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN
- Veithzal, Rival.2010. *Manajemen Sumber Daya Insani Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali pers.
- Wexley Kenneth N & Yulk Gary.2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.