

## REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA PT. SINTANG AGRO MANDIRI KECAMATAN TEMPUNAK

Darmansah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang  
Jln. Y.C. Oevang Oeray Nomor 92 Baning Kota Sintang  
Email: darmansah17@gmail.com

**Abstrak :** Perekrutan yang selektif dan sesuai dengan mekanisme dan Sistem Operasional Prosedur (SOP) yang telah dirancang dan ditetapkan oleh perusahaan akan memberi nilai yang dapat menguntungkan perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan adanya karyawan yang kompeten dan sesuai bidang keahliannya masing-masing. Perekrutan merupakan suatu aktivitas untuk mencari pelamar kerja dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Seleksi merupakan penekanan pada pemilihan seseorang pelamar kerja yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan informasi tentang pekerjaan.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Tenaga Kerja

Setiap perusahaan membutuhkan suatu organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Pada umumnya dalam suatu perusahaan mesti mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas demi mempertahankan kelangsungan kehidupan perusahaan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut faktor pendorong utamanya adalah manusia yang merupakan faktor penting dalam berjalannya perusahaan. Selain itu manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan, manusia juga sebagai unsur sumber daya yang telah diberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama untuk berjalannya kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Fungsi dari sumber daya manusia sendiri mempunyai kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi perusahaan. Adanya manajemen yang baik akan dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan yang ditempati. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit

dan banyaknya orang membutuhkan pekerjaan. Sistem perekrutan karyawan perusahaan harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut.

Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi dan perekrutan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Sistem Perekrutan merupakan suatu aktivitas untuk mencari pelamar kerja dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Seleksi merupakan penekanan pada pemilihan seseorang pelamar kerja yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan informasi tentang pekerjaan.

Perekrutan dan seleksi di PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak, perusahaan yang bergerak pada sektor perkebunan kelapa sawit yang memproduksi terus menerus jangka dalam panjang tentunya sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas, tekun, disiplin serta memiliki keahlian pada bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan tujuan produksi dapat berjalan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat bertahan keberadaannya dalam jangka waktu yang telah disepakati dengan pemerintah maupun dengan para petani plasma yang memiliki lahan pada perusahaan PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif yang berkualitas maka dari itu untuk proses perekrutan

dan seleksi calon karyawan baru sangat ketat. Tujuannya adanya suatu perekrutan dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan sehingga karyawan dapat dituntut untuk bekerja secara optimal. Kegiatan dalam perusahaan akan lebih berkualitas apabila mempunyai karyawan yang berkompoten dan pengetahuan yang lebih. Maka dari itu suatu perusahaan mempunyai cara proses perekrutan dan seleksi karyawan secara cermat.

Sementara ini yang telah dilakukan oleh PT. Sintang Agro Mandiri Agro Mandiri Kecamatan Tempunak didalam proses rekrutmen karyawan yakni calon pelamar mengajukan permohonan dengan surat lamaran pada HRD yang kemudian diteruskan kepada pimpinan cabang perusahaan yang sering disebutkan sebagai Manejer Kebun. Jika surat permohonan calon karyawan telah mendapatkan pertimbangan oleh Manejer Kebun maka surat lamaran dimaksud dikirim ke HRD kantor pusat setelah itu calon karyawan dipanggil untuk mengikuti seleksi, diwawancarai, yang memenuhi syarat akan diterima sebagai karyawan.

Secara umum penelitian ini bertujuan mengetahui, mendiskripsikan dan menganalisa tentang Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM.

Kualitas sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Menurut Hasibuan, (2007 : 40) "Rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan". Menurut Simamora, (2005:170) mendefinisikan "Rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian". Sedangkan menurut Rivai & Sagala, (2009:148). Hasil rekrutmen adalah "Sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan".

Prinsip – prinsip rekrutmen menurut Rivai dan Ella (2009:150) antara lain: Mutu karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Kesesuaian ini dapat dilihat melalui: a. Analisis pekerjaan b. Deskripsi pekerjaan c. Spesifikasi pekerjaan.

Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut, perlu dilakukan: a. Peramalan tenaga kerja b. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja Biaya yang diperlukan diminimalkan, c. Perencanaan dan keputusan – keputusan strategis tentang perekrutan, d. Fleksibility dan e. Pertimbangan – pertimbangan hukum.

Berdasarkan teori tersebut secara garis besar dapat disimpulkan bahwa prinsip rekrutmen mesti memperhatikan kualitas karyawan yang direkrut, jumlah karyawan, biaya yang diperlukan, perencanaan dan keputusan strategis tentang perekrutan, fleksibel serta adanya pertimbangan hukum.

Mathis dan Jackson, (2002:275). Sumber perekrutan untuk calon karyawan baru ada dua adalah sumber internal dan eksternal dari perusahaan : 1. Sumber internal. Sumber yang terdapat dari dalam perusahaan tentang pengisian lowongan kerja untuk karyawan. Pekerjaan tersebut biasanya diisi oleh mantan karyawan yang mempunyai pro dan kontra antara karyawan, atau pemindahan karyawan yang sesuai dengan jabatan yang ada. Ada pun keuntungan dan kelemahan pada sumber perekrutan internal sebagai berikut : Keuntungan sumber perekrutan internal : a. Pembiayaan relative murah b. Perusahaan akan mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan kualifaid untuk mengisi jabatan yang kosong c. Para pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi d. Mencegah tenaga kerja yang baik keluar dari organisasi atau perusahaan karena pengembangan karier yang tidak jelas. e. Pekerja dapat memahami kebijaksanaan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan perusahaan. Kelemahan sumber perekrutan internal : a. Dapat mengurangi motivasi kerja dan tidak memberikan perspektif baru bagi pekerja yang kurang kompetitif. b. Pekerjaan yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalankan wewenang karena sangat akrab dengan bawahan. 2. Sumber eksternal. Sumber yang terdapat dari luar perusahaan yang karyawannya akan mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan.

Kebaikan sumber eksternal : a. Kewibawaan pejabat yang baik. b. Kemungkinan membawa sistem kerja yang lebih baik. Kelemahan sumber eksternal : a. Prestasi karyawan lama cenderung turun, b. Biaya perekrutan, iklan dan seleksi semakin banyak c. Waktu perekrutan yang lama d. Perilaku yang belum diketahui.

Paling sedikit ada empat keputusan perekrutan yang mempengaruhi sifat dari populasi pelamar : 1) Metode perekrutan : media periklanan yang dipilih dan penggunaan agen tenaga kerja. 2) Pesan perekrutan : apa yang dikatakan tentang pekerjaan tersebut dan bagaimana hal itu dikatakan. 3) Kualifikasi pelamar yang diminta : tingkat pendidikan dan banyaknya pengalaman. 4) Prosedur administrasi : waktu dimana perekrutan diadakan, tindak-lanjut terhadap pelamar. Maka dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa perekrutan adalah suatu proses dimana suatu organisasi mencari sejumlah calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, (2014 :171) “ penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru”. Sama halnya menurut Veithzal Rivai Zainal (2014 : 155)” penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Menurut Danang Sunyoto, (2012:122) “penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Hiskia Jonest Runtuwu, et. Al (2015 : 83), mendefinisikan “penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”.

Alih Tugas Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan statusnya yang lama. Dan bentuk lain adalah alih tempat, hal ini berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan posisi / jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya.

Menurut Nawawi (2012:67) : “Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya”. Dalam metode ini, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif.

Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln dalam Moleong ( 2006:5 ) menyatakan bahwa “ Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada”.

## **HASIL PENELITIAN DAN**

### **PEMBAHASAN**

Prinsip rekrutmen merupakan salah satu hal yang mendasar didalam rekrutmen tenaga kerja oleh sebuah perusahaan karena tenaga kerja yang diterima mesti memiliki kualitas sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan sumber daya manusia yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan disuatu organisasi/perusahaan untuk waktu yang lama.

Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang karyawannya telah sesuai dengan mutu karyawan yang ingin di rekrut serta sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan kualitas yang diperlukan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebelumnya Kabag: personalia PT. Sintang Agro Mandiri pusat mengadakan Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Spesifikasi Pekerjaan, jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia Untuk mendapatkan hal

tersebut pihak perusahaan perlu melakukan: Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*workforce analysis*), Biaya yang diperlukan diminimalkan, Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan, fleksibilitas, .Pertimbangan-pertimbangan hukum. kebutuhan, job maupun kualitas yang diinginkan, termasuk kuantitas yang diperlukan telah tercukupi.

Selain itu juga perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan telah mempertimbangkan aspek biaya yang dikeluarkan untuk setiap tenaga kerja yang direkrut baik untuk gaji maupun biaya pelatihan serta biaya pendidikan karyawan baru sesuai dengan program perusahaan untuk karyawan baru. Setiap karyawan baru yang telah diterima pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang selalu dikirim untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai dengan job dan keahlian tenaga kerja yang bersangkutan agar setelah menempatkan posisinya karyawan tersebut tidak lagi kesulitan menyesuaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabjawab Karyawan sehingga terciptanya kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai dengan keinginan dan target perusahaan serta lebih efisien biaya serta efektif apapun yang mereka kerjakan.

Didalam merekrut karyawan baru Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang telah menyesuaikan peraturan serta perundangan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam bentuk implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibuatkan oleh Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak. Selama ini didalam perekrutan tenaga kerja sehingga baik hak maupun kewajiban karyawan selama melakukan pekerjaannya terjamin dan terlindungi seperti jam kerja (8 jam) sehari, pembayaran uang lembur jika melebihi masa jam kerja, tunjangan hari raya, pemberian penghargaan insentif bagi yang berprestasi didalam melakukan pekerjaannya, jaminan kesehatan (Sakit maupun kecelakaan kerja) maupun pemberian waktu masa cutinya serta pemberian hak-haknya jika karyawan mengundurkan diri maupun di PHK-kan oleh perusahaan.

Perekrutan karyawan baru oleh Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang menyesuaikan kebutuhan terutama pada saat kekurangan karyawan pada job-job tertentu. Biasanya perusahaan akan menerima karyawan baru bila ada penambahan lahan baru serta jika ada karyawan yang mengundurkan diri atau terkena PHK ataupun ditarik ke perusahaan induk sehingga terciptanya

kekosongan karyawan yang ditempatkan pada jabatan karyawan sebelumnya.

Perekrutan karyawan baru selalu menyesuaikan keperluan perusahaan dan sesuai dengan keahlian latar belakang pendidikan karyawan serta job yang dibutuhkan agar terciptanya efisiensi biaya dan efektifitas kinerja. Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang juga telah memprogramkan pelatihan dan pendidikan tambahan kepada karyawan baru untuk menciptakan karyawan yang siap mengisi lapangan kerja yang telah disiapkan oleh perusahaan sehingga karyawan baru langsung dapat melaksanakan tanggungjawab dan kewajibannya pada saat menempati job pekerjaan yang tersedia.

Didalam perekrutan karyawan baru telah menyesuaikan peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah saat ini. Hal ini dibuktikan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) mekanisme penerimaan karyawan baru dari awal rekrutmen sampai karyawan telah dinyatakan diterima pada perusahaan serta pemberian hak maupun kewajiban kepada karyawan oleh Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak hingga karyawan tersebut tidak lagi bekerja pada perusahaan seperti Gaji, insentif, bonus (jika ada prestasi kerja), masa cuti, jam kerja (8 Jam sehari), jaminan kesehatan kerja dan pesangon jika karyawan di PHK ataupun mengundurkan diri ataupun meninggal.

Setiap perekrutan karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan sebelumnya Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang mengadakan pengumuman kepada masyarakat secara terbuka, tujuannya agar masyarakat mengetahui info bahwa perusahaan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang membutuhkan karyawan baru, memberikan kesempatan kepada masyarakat sekitarnya yang belum bekerja memiliki pekerjaan terutama dari sarjana, perusahaan memiliki kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan job yang tersedia dari keahliannya yang dimiliki dari para pelamar pencari kerja dan memiliki banyak pilihan didalam mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan standar perusahaan.

PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang selama ini lebih mengutamakan penerimaan karyawan baru dari masyarakat dari desa dan kecamatan sekitar perusahaan dengan pertimbangan dinyatakan mampu memenuhi dan mengikuti Standar Operasi Prosedur (SOP) serta sesuai dengan mekanisme

yang telah ditetapkan oleh perusahaan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak. Namun demikian bila tidak ada yang memenuhi syarat dari karyawan pencari kerja tersebut setelah dilakukan melalui test tertulis dan Wawancara maka untuk jabatan tertentu perusahaan memindahkan karyawan lama untuk di tempatkan pada posisi job dimaksud dengan alasan sudah lebih berpengalaman dari karyawan yang baru direkrut.

Didalam melakukan proses perekrutan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang bahwa perekrutan terhadap karyawan baru dilakukan secara terbuka kepada masyarakat, dilakukan sesuai dengan standar operasi prosedur mekanismenya, membutuhkan karyawan sesuai dengan keahlian, serta diambil dari luar perusahaan.

Proses perekrutan dan seleksi di perusahaan ini bisa dilakukan sampai sebulan sekali jika ada pelamar calon karyawan atau adanya kebutuhan karyawan yang lebih untuk perusahaan itu sendiri. Penambahan karyawan baru pun dikarenakan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan baru pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang mekanismenya telah disesuaikan dengan Standar operasi Prosedur (SOP) yang telah perusahaan tetapkan dan tentunya disesuaikan dengan peraturan serta perundangan dari Kementerian Tenaga kerja. Selama ini proses perekrutannya dimulai dengan pemberian pengumuman secara terbuka kepada masyarakat tentang jenis-jenis job/jenis pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan serta tingkat pendidikan dan keahlian yang dicari serta persyaratan pelamarannya. kemudian dilakukan seleksi melalui test tertulis dan wawancara sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing, yang memenuhi syarat hasil tesnya tetap perusahaan terima untuk mengisi bidang-bidang yang perlu diisi dari karyawan baru tersebut terutama untuk mengisi bidang-bidang pekerjaan di Kantor perusahaan. Sedangkan tenaga pemanen buah sawit bersifat tenaga kerja harian (bukan karyawan tetap) dan tidak diperlukan keahlian khusus seperti karyawan yang ditugaskan di Kantor.

Sebelum melakukan proses rekrutmen karyawan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang khususnya bagian personalia melakukan analisis jabatan yang mencakup di dalamnya deskripsi jabatan dan spesifikasi orang yang di butuhkan oleh perusahaan, dimana analisis jabatan yang dilakukan sebagai berikut: Apa yang ada dalam pekerjaan, Seberapa tingkat kesulitan pekerjaan, kondisi kerja, status dari pekerjaan tersebut, remunerasinya /

timbang balik perusahaan (sistem gaji), kemungkinan kesulitan dalam pekerjaan, Fasilitas yang disediakan dalam pekerjaan Setelah melakukan analisis jabatan seperti yang diatas perusahaan mengajukan surat usulan rekrutmen kepala direksi pusat PT. Sintang Agro Mandiri (formulir permintaan tenaga kerja terdapat pada lampiran). Setelah surat usulan tersebut disetujui, baru Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang memulai proses rekrutmen yang diawali dengan pencarian calon karyawan yang dilanjutkan dengan penyeleksian pelamar, yaitu: Seleksi surat lamaran (seleksi administratif) Mencari pelamar-pelamar yang memenuhi syarat spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam tahap seleksi ini aspek yang perlu diperhatikan adalah pendidikan, pengalaman, usia, pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan berbahasa asing, surat refrensi kerja (formulir lamaran kerja pada lampiran), Tes tertulis Tes tertulis merupakan alat bantu seleksi yang digunakan untuk membantu peramalan terhadap kualifikasi dan potensi keberhasilan seorang pelamar. Tes tertulis merupakan suatu pengukuran yang objektif dan terstandarisasi, yang digunakan untuk mengetahui karakteristik seseorang seperti bakat, minat, kemampuan dan kepribadian secara individu. Tujuan dilakukannya seleksi wawancara adalah untuk memperoleh gambaran lebih mendalam tentang pelamar apakah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, selain itu aspek yang perlu diperhatikan dalam tahap seleksi wawancara adalah penampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja, pengetahuan/ketrampilan, kepribadian, kepemimpinan penampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja ketrampilan, kepribadian, Tes kesehatan.

Proses perekrutan karyawan pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang selalu diumumkan kepada masyarakat melalui media cetak (Brosur) dan penempelan pengumuman tersebut di papan pengumuman perusahaan dengan tujuan cukup masyarakat sekitar kecamatan yang dapat melamar pekerjaannya pada perusahaan karena perusahaan lebih mengutamakan membantu memperkerjakan masyarakat di sekitarnya yang belum memiliki pekerjaan, kecuali keahlian pelamarnya tidak ada yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan serta tidak memenuhi syarat lain yang ditentukan perusahaan maka perusahaan ambil dari luar daerah kecamatan dimana perusahaan beroperasi ataupun perusahaan mengisinya dari karyawan internal perusahaan dari cabang perusahaan lain namun masih dibawah naungan perusahaan induk (PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang).

Kemudian mengenai Keputusan penerimaan karyawan diputuskan oleh tim rekrutmen dan seleksi karyawan pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang yakni Apabila calon karyawan tersebut tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan maka keputusannya tidak akan diterima sebagai karyawan baru, dan akan diberitahukan lewat surat. Kemudian bagi calon karyawan yang diterima akan diadakan panggilan kerja. Selanjutnya calon karyawan yang dinyatakan lulus dalam masa percobaan oleh departemen, maka divisi personalia akan membuat surat keputusan (SK) pengangkatan karyawan tetap yang akan ditanda tangani oleh Kabag. Personalia Kantor pusat Kecuali untuk tenaga harian lepas (pemanen buah sawit) itu langsung diputuskan oleh Asisten Personalia di cabang penerimaan karyawan tersebut.

Secara garis besar proses perekrutan karyawan baru pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang sebagai berikut : Penerimaan surat lamaran Tahap awal dalam proses perekrutan dan seleksi adalah penerimaan surat lamaran kerja dari calon karyawan. Surat lamaran bisa dikirim melalui email atau secara tertulis dan Penerimaan berkas lamaran kerja, Seleksi administrasi Tes tertulis, Pemanggilan calon karyawan Wawancara dengan personalia perusahaan, Penempatan karyawan.

Secara rinci tentang proses perekrutan karyawan baru pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang sebagai berikut : Mengantarkan surat lamaran dahulu langsung ke perusahaan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang beserta persyaratan yang di tentukan dari perusahaan, Seleksi administrasi Bagian personalia lamaran yang masuk pada perusahaan tentang kelengkapan dan keabsahan persyaratan seperti ijazah calon karyawan. Pada tahap ini bagian personalia menyeleksi mana yang akan lanjut dalam proses seleksi selanjutnya seperti kelengkapan surat lamaran dari riwayat hidup dan referensi yang diajukan dalam surat lamaran tersebut, Pemanggilan karyawan baru Pemberitahuan kepada calon karyawan baru bahwa selanjutnya akan melaksanakan tes dan syarat akan mengikuti tes. Biasanya dihubungi melalui telepon langsung atau sms. Tes tertulis Tes tertulis ini dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Saat mengikuti tes calon karyawan diharapkan berpakaian sopan dan rapi. Wawancara Tahap selanjutnya setelah adanya pemilihan dari surat lamaran yang ada dari seleksi administrasi, maka pelamar calon karyawan baru dipanggil ke perusahaan untuk melakukan wawancara kerja. Untuk pelamar yang sudah lulus

dari seleksi administrasi, calon karyawan dipanggil untuk wawancara secara langsung dengan bagian personalia. Pelamar di wawancara secara empat mata langsung dengan personalia dan personalia juga akan menanyakan keseriusan pelamar untuk bekerja diperusahaan ini. Setelah lulus dari seleksi administrasi kemudian dipanggil untuk wawancara kerja secara langsung dengan bagian personalia dan mempertanyakan keseriusan pelamar untuk bekerja di perusahaan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Pengumuman penerimaan calon karyawan Tahap ini adalah tahap dimana para calon karyawan dihubungi yang diberitahukan tentang keputusan dari perusahaan bahwa telah diterima menjadi karyawan baru di perusahaan itu. Penempatan karyawan Penempatan karyawan baru merupakan langkah terakhir dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan baru. Setelah karyawan sudah dinyatakan diterima diperusahaan, selanjutnya karyawan ditempatkan pada sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karyawan baru melakukan masa percobaan selama tiga bulan kedepan dan dinilai oleh bagian personalia.

Penempatan karyawan diperusahaan diambil dari karyawan baru yang telah dinyatakan lulus seleksi proses rekrutmen di perusahaan dan disesuaikan dengan keahlian serta job yang dibutuhkan oleh perusahaan namun demikian perusahaan juga mempertimbangkan pengalaman karyawan baru tersebut jika sudah pernah bekerja pada perusahaan lain yang juga sesuai dengan bidang keahliannya selain itu yang menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan PT. Sintang Agro Mandiri didalam menempatkan karyawan baru yakni memperhatikan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Personalia perusahaan PT. Sintang Agro Mandiri terlebih dahulu melihat karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam suatu tugas dan pekerjaan tersebut seperti Pendidikan / Prestasi Akademis Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyesuaikan tugas pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya misalnya, seorang tenaga kerja yang lulus seleksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi, prestasi akademisnya memperoleh yudisium tinggi maka hal ini perlu dipertimbangkan selain untuk prestasi di sekolah umum juga perlu mendapat pertimbangan. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, misalnya, tugas

dan pekerjaan tersebut dipandang berat serta memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau di bawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.

Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang ekonomi. Sekolah kejuruan ekonomi harus ditempatkan pada bagian administrasi dan keuangan. Latar belakang sarjana pendidikan harus ditempatkan pada bagian pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya hal ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Selain prestasi akademis yang pernah dicapai selama pendidikan, prestasi yang diperoleh berdasarkan seleksi harus tetap menjadi pertimbangan utama karena merupakan bukti langsung kemampuan tenaga kerja sekaligus untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Kesehatan Fisik dan Mental Pengujian atau test kesehatan laporan dari dokter yang lampirkan pada surat lamaran maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi. Selanjutnya yang dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya. Selain itu pihak perusahaan PT. Sintang Agro Mandiri juga melihat Status Perkawinan Formulir yang diberikan pada pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambil keputusan, khususnya dalam bidang tenaga ketenaga kerjaan. Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Kemudian yang terakhir yaitu PT. Sintang Agro Mandiri mempertimbangkan Usia dalam menempatkan tenaga kerja, hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang sudah agak tua, ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, oleh perusahaan diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua.

Penempatan karyawan baru di Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang juga didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tentang hak maupun kewajiban serta wewenang masing-masing karyawan termasuk karyawan yang pernah memiliki pengalaman dan prestasi kerja pada perusahaan lain sebelumnya tetap menjadi pertimbangan khusus dari perusahaan terutama penempatan bidang pekerjaannya jika kinerjanya tetap bagus setelah beberapa lama masa kerjanya pada perusahaan.

Penempatan karyawan baru diterima disesuaikan dengan keahlian serta pendidikan karyawan maupun pengalaman karyawan baru untuk mengisi job-job yang masih tersedia dan dibutuhkan oleh perusahaan sehingga kinerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk yang telah memiliki pengalaman sebelumnya pada perusahaan lain di tempatkan pada bidang yang lebih berat pekerjaan dan tanggungjawabnya karena dianggap oleh perusahaan mampu untuk menjalankan tugas - tugasnya dengan baik walaupun belum menjalankan pelatihan maupun pendidikan lebih lanjut dari perusahaan. Hal ini juga disesuaikan dengan mekanisme serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan termasuk hak-hak karyawannya. Untuk mengisi job-job pekerjaan yang kosong di Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang juga pernah mengambil dari intern perusahaan dari Cabang perusahaan lain namun masih dibawah naungan perusahaan induk (Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang) jika hasil penerimaan karyawan baru tidak ada yang sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaan yang dibutuhkan tersebut.

Setelah karyawan baru mendapatkan pemberitahuan dalam bentuk surat secara resmi dinyatakan lulus tes secara keseluruhan kemudian karyawan dipanggil oleh pihak perusahaan Cabang PT. Sintang Agro Mandiri melalui surat untuk datang ke perusahaan guna mendapatkan penjelasan lanjutan tentang job-job karyawan masing-masing serta hak maupun kewajiban serta tanggungjawab yang harus dilakukan oleh karyawan dan mulai melakukan pekerjaannya. Selain itu juga menanda tangani surat perjanjian kerja dengan perusahaan yang merupakan bagian dari hak dan kewajiban serta tanggungjawab karyawan maupun berbagai sanksi terhadap karyawan jika melakukan pelanggaran selama melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang.

Penempatan karyawan baru setelah dinyatakan lulus seleksi ditempatkan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian dan pendidikannya serta mempertimbangkan pengalaman dan prestasi karyawan baru sebelumnya jika ada serta dijelaskan tentang hak maupun kewajiban beserta sanksi-sanksi bila melakukan pelanggaran selama menjadi karyawan pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang didalam melakukan melaksanakan perinsip-perinsip perekrutan karyawan baru tetap berpegang teguh kepada Standar Operation Prosedur serta mengaplikasikan mekanisme proses perekrutan terhadap karyawan baru secara terbuka kepada masyarakat, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan mengacukan kepada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang sedang berlaku. Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang melakukan proses rekrutmen yang pertama kali yaitu mengadakan pengumuman secara terbuka kepada masyarakat disekitar kecamatan domisili operasional perusahaan, kemudian melakukan tes tertulis dan wawancara terhadap karyawan baru serta penempatannya. Sedangkan yang diterima sebagai karyawan yaitu yang memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan dan telah melewati semua mekanisme dan proses rekrutmen yang dilakukan oleh Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak. Penempatan karyawan baru setelah dinyatakan lulus seleksi ditempatkan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian dan pendidikannya serta mempertimbangkan pengalaman dan prestasi karyawan baru sebelumnya jika ada serta dijelaskan tentang hak maupun kewajiban beserta sanksi-sanksi bila melakukan pelanggaran selama menjadi karyawan perusahaan. Sedangkan penempatan untuk karyawan tetap yang telah dinyatakan lulus seleksi ditempatkan di Kantor Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang.

Sebaiknya didalam perekrutan karyawan baru Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang didalam memberikan pengumuman penerimaan karyawan baru lebih difokuskan kepada masyarakat yang lebih luas sehingga perusahaan dapat lebih leluasa untuk mendapatkan SDM yang sesuai keinginan perusahaan dari aspek pendidikan serta keahlian calon pelamar karyawan baru untuk mengisi bidang-bidang pekerjaan yang dibutuhkan yang kemungkinan tidak dimiliki oleh daerah disekitar kecamatan tersebut, hanya saja diberikan

pembatasan secara prosentase jumlah tenaga kerja dari luar kecamatan yang dapat diterima serbagai tenaga kerja pada Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang.

Didalam perekrutan tenaga kerja baru sebaiknya Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang setelah selesai seleksi dan telah dinyatakan sebagai karyawan, Tenaga kerja baru langsung dikirimkan untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sehingga diharapkan lebih meningkatkan kualitas SDM para tenaga kerja serta tenaga kerja lebih memahami hak dan kewajiban sebagai karyawan maupun tanggungjawabnya pada perusahaan. Jadi tidak setelah para tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.

Disarankan didalam menempatkan tenaga kerja baru Cabang PT. Sintang Agro Mandiri Kecamatan Tempunak Kabupaten Sintang menempatkan para tenaga kerja dapat memberikan gaji/upah secara proporsional yang disesuaikan dengan tingkat keahlian serta pengalaman dari masing-masing tenaga kerja walaupun tingkat pendidikan serta jurusannya sama. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya diperusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andri Kristanto. 2007. *Perancangan Sistem Informasi Dan Aplikasinya*. Penerbit Gava Media.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Denzin, N. K. dan Lincoln, Y. S. (2006). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka.
- Danang Sunyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Jogiyanto, H.M., 2005, *Analisa dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*, ANDI, Yogyakarta.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, et. al., 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3.



284. *Fokus*, Volume 18, Nomor 2, September 2020, hlm. 276 - 284

- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Nawawi. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nurmansyah, 2011, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan* Pustaka. Pelajar, Jogjakarta.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1982, *Manajemen Personalia*, Edisi II, Samsudin Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Pustaka Setia Bandung.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi satu. STIE : YKPN.
- Sutabri. 2005. *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi.
- Sjafri Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.