

PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN KONTRAK BAGIAN *LINE PREPARASI* 1-3 DI PT QRS

Emia Cahya

¹ Emia Cahya, ² Dayang Berliana, ² Marlinda Apriyani,
¹ Mahasiswa Program Studi Agribisnis, ² Dosen Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Lampung
Jl. Soekarno- Hatta No.10 RajabasaBandar Lampung.
Telp (0721) 703995, Fax : (90721) 787309
email¹: emiacahya@gmail.com
email²: dayang@polinela.ac.id
email²: marlindazein@polinela.ac.id

ABSTRAK

Bagian *Line preparasi* pada PT QRS mengalami masalah pengunduran diri karyawan yang cukup tinggi sehingga harus melakukan perekrutan karyawan. Tujuan penyusunan tugas akhir ini adalah: (1) mengkaji perencanaan kebutuhan karyawan kontrak bagian *line preparasi* 1-3 (2) mengkaji prosedur rekrutmen karyawan kontrak bagian *line preparasi* 1-3. Metode yang digunakan pada penyusunan tugas akhir ini adalah metode deskriptif. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa (1) Jumlah kebutuhan tenaga kerja kontrak bagian *line preparasi* 1-3 di PT QRS pada bulan Januari 2018 terjadi kelebihan tenaga kerja sebanyak 2 orang, bulan Februari jumlah tenaga kerja yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan, dan bulan maret terjadi kekurangan tenaga kerja sebanyak 26 orang. (2) Prosedur rekrutmen karyawan kontrak bagian *line preparasi* 1-3 dimulai dari pengisian form karyawan, persetujuan dari HRD, buka lowongan, berkas lamaran masuk, seleksi berkas, tes tertulis, bintalsik, dan tes kesehatan, serta orientasi dan penempatan karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, karyawan, *line preparasi*.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Sumber daya manusia berperan bagi kesuksesan suatu organisasi karena unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi (Rachmawati, 2008).

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar dalam organisasi. Rekrutmen sendiri dalam suatu organisasi merupakan kegiatan personalia yang

sangat penting, karena berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas dapat mendukung produktivitas dalam suatu perusahaan. PT QRS merupakan perusahaan yang melakukan kegiatan perekrutan karyawan untuk mengisi unit kerja yang kosong. PT QRS merupakan perusahaan yang fokus memproduksi nanas olahan. Perkebunan nanas di PT QRS merupakan perkebunan nanas terbesar didunia dengan luas 32.200 Ha dan menjadi pemimpin produsen nanas olahan di Indonesia. *Main process* dari PT QRS terdapat pada departemen *Cannery* yang merupakan tempat dilakukannya proses

pengolahan nanas yang menghasilkan produk utama yaitu nanas kaleng. *Line preparasi* merupakan bagian yang pekerjaannya dilakukan secara manual seperti pemisahan *grade*, seleksi warna dan pembersihan mata nanas (*pocking*). Jumlah karyawan departemen *Cannery* bulan Maret 2018 sebanyak 3141 orang sedangkan pada *line preparasi* sebanyak 1016 orang. Karyawan *line preparasi* dibagi menjadi 2 jenis yaitu karyawan perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT/tetap) dan karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT/kontrak). Tahun 2018 jenis pekerjaan *line preparasi* hanya menerima jenis karyawan kontrak saja. Rekrutmen karyawan departemen *Cannery* di PT QRS 3 bulan terakhir yaitu bulan Januari-Maret 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah karyawan diterima pada *Cannery departement* di PT QRS bulan Januari-Maret 2018

No	Bagian	Jumlah (orang)		
		Januari	Februari	Maret
1	Penerimaan buah	3	-	-
2	Distribusi buah	29	-	-
3	Raw material	6	-	-
4	Line preparasi	857	110	-
5	Crush (CR)	11	1	-
6	Central tidbit (CTB)	15	-	-
7	SCN suplay	38	-	-
8	Seamer	57	4	-
9	Selection	19	-	-
10	SCN gudang	1	-	-
11	PFC	50	3	-
12	Pouch	20	3	-
13	Pineapple filling	5	-	-
14	Operator kereta dorong	15	-	-
15	Sanitasi <i>Cannery</i>	32	-	-
16	SMAI	3	1	-
17	TFS kupas	43	-	21
18	TFS filling	21	-	11
19	Raw material TFS	4	1	-
20	Fruit in cup	33	-	-
21	Admin	3	-	-
	Jumlah	1265	123	32

Karyawan yang diterima pada departemen *Cannery* adalah karyawan kontrak. Jumlah karyawan yang diterima memperhatikan beberapa hal yaitu produksi setiap bulan yang berubah-ubah karena tergantung dari hasil panen buah nanas dari kebun yang ditentukan oleh tonase buah yang masuk, rata-rata buah yang masuk perhari sebanyak 3000 ton. Pengunduran diri karyawan juga mempengaruhi jumlah karyawan yang direkrut pada setiap bulannya. Karyawan yang mengundurkan diri perlu diperhitungkan dalam perencanaan rekrutmen SDM sehingga jumlah yang direncanakan sesuai dengan kebutuhan. Jumlah pengunduran diri karyawan *Cannery department* di PT QRS bulan Januari-Maret 2018 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah pengundurkan diri karyawan *Cannery departement* di PT QRS bulan Januari-Maret 2018.

Bagian	Perjanjian Kerja						Total
	PKWTT (orang)			PKWT (orang)			
	Jan	Feb	Mar	Jan	Feb	Mar	
SCN	1	-	-	-	-	-	1
suplay							
Line	1	1	-	24	27	23	76
Seamer	1	-	-	1	1	-	3
Sanitasi	-	1	-	-	-	-	1
CTB	-	-	-	3	1	1	5
Pouch	-	-	-	-	1	-	1
TFS	-	-	-	2	-	-	2
filing							
RM	-	-	-	-	1	1	2
TFS							
Jumlah							91

Pengunduran diri ini terjadi secara sukarela dari pihak karyawan. Oktania (2016) menyatakan bahwa tingginya angka pengunduran diri karyawan merupakan faktor utama harus dilakukannya perekrutan

karyawan, maka penulis mengkaji mengenai rekrutmen karyawan kontrak *line preparasi* 1-3 di PT QRS. Penelitian sebelumnya kajian mengenai prosedur rekrutmen karyawan difokuskan pada tingginya angka pengunduran diri karyawan untuk keseluruhan dalam satu perusahaan yang mempengaruhi perekrutan karyawan di PT XYZ, sedangkan pada pembahasan tugas akhir ini kajian mengenai prosedur rekrutmen karyawan difokuskan pada tingginya angka pengunduran diri karyawan pada satu jenis pekerjaan yaitu *line preparasi* 1-3 untuk karyawan kontrak. Kajian mengenai prosedur rekrutmen karyawan perlu dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui perekrutan karyawan di PT QRS sudah baik atau belum. Kajian mengenai prosedur rekrutmen ini diharapkan dapat membantu menjadikan perekrutan karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu, kajian mengenai “Prosedur Rekrutmen Karyawan Kontrak *Line Preparasi* 1-3 di PT QRS” menjadi bagian pokok tugas akhir ini.

Tujuan

Mengkaji perencanaan kebutuhan karyawan bagian *line preparasi* 1-3 dan Mengkaji prosedur rekrutmen karyawan kontrak (PKWT) bagian *line preparasi* 1-3 di PT QRS.

Metodologi Pelaksanaan

Sumber data yang digunakan yaitu:

1. Data primer diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan baru mengenai proses perekrutan dan seleksi karyawan serta kepada karyawan yang berkompeten dalam bidang perekrutan karyawan.
2. Data sekunder diperoleh tidak langsung dari sumber atau objek yang sedang dilakukan penelitian. Data sekunder yang diperoleh seperti data karyawan yang mengundurkan diri, jumlah karyawan putus kontrak, jumlah karyawan yang diterima, struktur organisasi PT QRS, dan sejarah perusahaan PT QRS.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penulisan Laporan Tugas Akhir adalah metode analisis deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk mengkaji perencanaan kebutuhan karyawan *line preparasi* 1-3 serta mengkaji prosedur rekrutmen karyawan kontrak (PKWT). Tujuan analisis deskriptif yaitu untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan yang akan diselidiki (Nasir, 2005).

Hasil dan Pembahasan

Rencana kebutuhan karyawan kontrak bagian *line preparasi* 1-3 di PT QRS

Line preparasi pada *cannery department* mempekerjakan karyawan tetap dan karyawan kontrak tetapi untuk bagian *line preparasi* pada tahun 2018 hanya merekrut karyawan kontrak saja. Karyawan kontrak direkrut oleh HRD untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan *user*. Jumlah penerimaan karyawan *line preparasi* 1-3 pada *Cannery department* di PT QRS bulan Januari-Maret 2018 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Jumlah penerimaan karyawan *line preparasi 1-3* bulan Januari-Maret 2018

No	Bulan	Jumlah karyawan yang diterima
1	Januari	67
2	Februari	13
3	Maret	5

Sumber: HRD *Factory* PT QRS, 2018

Jumlah penerimaan karyawan bulan Januari yang sangat besar disebabkan oleh banyaknya jumlah pergantian karyawan putus kontrak pada bulan Desember 2017 sehingga untuk tetap memenuhi kebutuhan karyawan perusahaan melakukan perekrutan karyawan barupada bulan Januari 2018. Perencanaan rekrutmen dipengaruhi oleh tingkat produksi nanas kaleng, jumlah karyawan putus kontrak dan jumlah karyawan yang mengundurkan diri.

1. Tingkat produksi nanas kaleng

Tingkat produksi nanas kaleng mempengaruhi jumlah kebutuhan karyawan. Bagian persiapan bahan baku (*Line preparasi*) merupakan bagian yang mempersiapkan bahan baku nanas kaleng yang pengerjaannya dilakukan secara manual sehingga pada bagian ini membutuhkan karyawan yang lebih banyak. Rata-rata setiap harinya PT QRS memproduksi nanas kaleng sebanyak 3000 ton per hari dengan kapasitas poduksi 190 ton/jam dan 8 jam kerja untuk masing-masing *shift* siang dan *shift* malam.

2. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri

Pengunduran karyawan disebabkan oleh beberapa alasan. Karyawan kontrak yang mengundurkan diri artinya belum menyelesaikan kontrak kerja yang telah disetujui. Jumlah karyawan yang

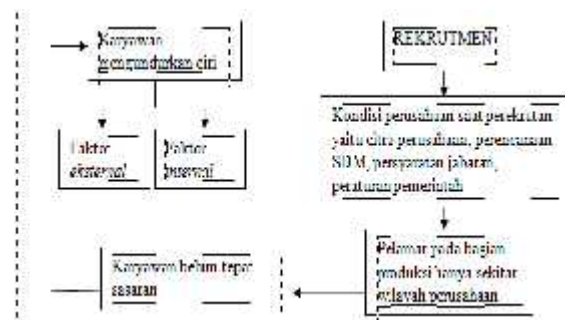
mengundurkan diri *line preparasi 1-3* pada bulan Januari-Maret 2018 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri *line preparasi 1-3* pada bulan Januari-Maret 2018

No	Bulan	Jumlah karyawan yang mengundurkan diri
1	Januari	38
2	Februari	9
3	Maret	2

Sumber: HRD *Factory* PT QRS, 2018

Pengunduran diri karyawan terjadi disebabkan oleh berbagai macam permasalahan. Permasalahan pengunduran diri karyawan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Permasalahan pengunduran diri karyawan

Gambar 2 menunjukkan bahwa perekrutan dilakukan akan menghasilkan karyawan yang kompeten dan kinerjanya memuaskan, tetapi terdapat juga karyawan yang belum tepat sasaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengunduran diri adalah faktor internal dan faktor eksternal (Moblely dalam Wiryawan, 2012).

a. Faktor *Internal*

Beberapa faktor internal yang mempengaruhi pengunduran diri karyawan:

- Keadaan ruangan kerja yang pengap dan beringsik akibat suara mesin
- Fasilitas makan dan tempat istirahat yang kurang berkenan dipihak karyawan

- Hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan.

b. Faktor *eksternal*

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pengunduran diri karyawan adalah:

1. Adanya tawaran kerja yang lebih menggiurkan dari perusahaan lain.
2. Pekerja ingin melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
3. Pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu membuat karyawan tertekan.
4. Pekerja memiliki riwayat penyakit atau fisik yang lemah.
5. Pekerjaan tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan.
6. Alasan kepentingan keluarga.

Rekrutmen dilakukan dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar jumlah karyawan yang diterima tepat dan sesuai kebutuhan. Kebutuhan tenaga kerja pada *line preparasi* 1-3 dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kebutuhan tenaga kerja *line preparasi* 1-3 pada bulan Januari-Maret 2018

N o	Bln	TK yang digunak an (orang)	Work load analys is (Jam)	Work force analysis (orang)	Keterangan
1	Jan	278	209,7 9	276	Kelebihan 2 orang
2	Feb	273	210	273	Jumlah tenaga kerja sesuai
3	Mar	253	209	279	Kekurangan 26 orang tenaga kerja
Rata-rata		268	209,8	276	

Prosedur rekrutmen karyawan kontrak (PKWTT) di PT QRS

Prosedur rekrutmen ditetapkan oleh perusahaan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan yang lowong. Faktor yang mempengaruhi prosedur rekrutmen adalah citra perusahaan, perencanaan SDM, persyaratan jabatan, kebijakan promosi dari dalam, kebijakan kompensasi, kondisi pasar kerja, perilaku masyarakat, dan peraturan pemerintah (Ayu, Liskayanti, Suwarna, & Suwena, 2014). Berikut kondisi PT QRS saat akan dilakukan perekrutan karyawan:

1. Citra perusahaan

Semakin baik citra perusahaan maka akan semakin banyak pelamar yang ingin bekerja di perusahaan tersebut. Keberadaan PT QRS menjadikan Lampung sebagai provinsi yang paling tinggi memproduksi buah nanas (Wigati, 2018).

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan dasar untuk kegiatan perekrutan karyawan. HRD merekrut karyawan berdasarkan perencanaan kebutuhan karyawan yaitu bagian dan jumlah karyawan yang dibutuhkan dari pihak manajer.

2. Persyaratan Jabatan

Persyaratan jabatan dapat membatasi perekrutan karyawan karena hanya sumber daya manusia yang sesuai dengan ketentuan yang dapat mengajukan lamaran pekerjaan. Persyaratan Jabatan karyawan kontrak departemen *Cannery* di PT QRS dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Persyaratan jabatan karyawan kontrak bagian *line preparasi* 1-3 di PT QRS

Persyaratan	Keterangan
Jenis kelamin	Laki-laki/perempuan
Usia	Minimal 18 tahun
Pendidikan terakhir	SLTA sederajat
Kemampuan	Mampu bekerja dengan tim Mampu bekerja dibawah tekanan
Ketersediaan	Bersedia bekerja <i>shift</i> Bersedia dikontrak pada waktu tertentu
Berkas yang harus dilengkapi	Surat lamaran lengkap, Pernyataan bersedia bekerja <i>shift</i> Surat izin orang tua/suami(wanita) Daftar riwayat hidup Fotocopy transkrip nilai Fotocopy ijazah Fotocopy surat keterangan catatan kepolisian Fotocopy KTP & KK

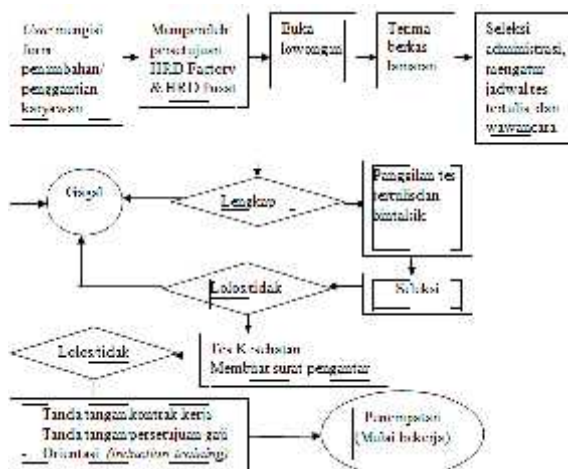
Sumber: PT QRS, 2018

Tabel 6 menunjukkan bahwa persyaratan jabatan umum karyawan kontrak bagian *line preparasi* 1-3 di PT QRS.

3. Peraturan Pemerintah

Peraturan pemerintah memuat ketentuan mengenai upah minimum, upah lembur, hak cuti pegawai, dan lain sebagainya.

PT QRS melakukan rekrutmen berdasarkan perencanaan kebutuhan karyawan. Prosedur rekrutmen karyawan kontak bagian *line preparasi* 1-3 di PT QRS dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Prosedur rekrutmen karyawan PT QRS

Gambar 3 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. User mengajukan penambahan atau penggantian karyawan

User merupakan departemen yang membutuhkan penambahan atau penggantian karyawan. *User* dapat melakukan pengajuan penambahan atau penggantian karyawan minimal 2 minggu sebelum tanggal dibutuhkan.

2. Memperoleh persetujuan HRD

Tahap selanjutnya yaitu memastikan persetujuan dari HRD. Pihak HRD akan menganalisa form permintaan penambahan atau penggantian karyawan dengan menganalisa sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan apabila permintaan dari *user* telah memenuhi kriteria maka HRD akan menyetujui untuk merekrut karyawan baru.

3. Pembukaan lowongan Kerja

Semakin luas penyebaran lowongan pekerjaan akan semakin banyak kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang tepat. Hal yang harus diperhatikan sebelum melakukan pemasangan iklan yaitu:

a. Penentuan sumber-sumber rekrutmen

Sumber rekrutmen dilakukan sesuai dengan permintaan user akan melakukan perekrutan sumber dari dalam atau luar perusahaan.

b. Metode rekrutmen yang dilakukan yaitu metode terbuka. HRD mempublikasikan lowongan pekerjaan melalui situs perusahaan.

4. Penerimaan Berkas Lamaran

Pelamar dapat mengirimkan berkas lamaran pekerjaan langsung ke HRD pusat PT QRS. Berkas lamaran juga dapat dikirim

melalui kantor pos apabila alamat pelamar jauh dari perusahaan PT QRS. Penyeleksian berkas akan dimulai dari pelamar yang mengirimkan berkas lamaran pekerjaan lebih awal.

5. Seleksi Berkas dan Mengatur Jadwal Tes Tertulis & Bintalsik

Seleksi administrasi adalah tahap pengecekan berkas lamaran yang masuk harus sesuai dengan persyaratan. Masalah yang sering terjadi dalam tahap seleksi administrasi yaitu terdapat pelamar yang memalsukan ijazah SMA, tetapi hal tersebut dapat diatasi oleh pihak HRD, selanjutnya setelah kualifikasi terpenuhi maka pelamar akan lolos ke tahap berikutnya.

6. Panggilan tes tertulis dan bintalsik

Pelamar yang lolos seleksi administrasi dihubungi via telepon atau sms untuk mengikuti tahap selanjutnya yaitu tes tertulis dan bintalsik (bina mental dan fisik).

7. Seleksi

Tahap ini merupakan bagian utama dari prosedur rekrutmen karyawan. Tahap-tahap seleksi penerimaan karyawan kontrak *line pepaasi* di PT QRS adalah:

- a. Tes tertulis adalah tes yang berisikan soal-soal mengenai pengetahuan umum dan soal psikotes yang terdiri dari 100 soal dengan waktu penyelesaiannya yaitu 30 menit. Pelama dinyatakan lolos tes tertulis apabila Nilainya >70.
- b. Bina mental dan fisik perlu dilakukan karena bekerja di bagian pengalengan nanas dibutuhkan fisik yang prima dan mental yang kuat untuk bekerja dengan pembagian *shift* dan lembur.

8. Tes Kesehatan

Tes kesehatan dilakukan setelah keputusan lolos dari tahap seleksi. Sebelum melakukan tes kesehatan, pelamar harus diberikan surat pengantar yang digunakan untuk melakukan tes kesehatan di balai pengobatan.

9. Orientasi

Orientasi dilakukan oleh bagian HRD *factory*. Kegiatan orientasi karyawan baru terdapat penjelasan mengenai hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan yang dilaksanakan \pm 1 jam. Selanjutnya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dilokasi kerjanya setelah penempatan.

10. Penempatan

Karyawan menandatangani surat perjanjian kerja dan ditempatkan sesuai dengan kesepakatan awal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa prosedur rekrutman karyawan kontrak bagian *line preparasi 1-3* di PT QRS adalah jumlah kebutuhan tenaga kerja kontrak *line preparasi 1-3* di PT GGP pada bulan Januari 2018 terjadi kelebihan tenaga kerja sebanyak 2 karyawan kontrak dengan penerimaan sebanyak 67 karyawan kontrak, bulan Februari jumlah tenaga kerja yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan, bulan maret terjadi kekurangan jumlah tenaga kerja sebanyak 26 karyawan kontrak dengan penerimaan 5 orang karyawan kontrak dan prosedur rekrutmen karyawan kontrak *line preparasi* sudah mengacu pada prosedur rekrutmen yang ditetapkan PT QRS yaitu

dimulai dari pengisian form penambahan/penggantian oleh user, memperoleh persetujuan dari HRD Factory dan HRD pusat, buka lowongan, berkas lamaran masuk, seleksi berkas dan mengatur jadwal tes, melakukan tes tertulis, bintalsik, dan tes kesehatan, serta orientasi dan penempatan karyawan.

REFERENSI

Ayu, G., Liskayanti, P., Suwarna, I. K., & Suwena, K. R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Hotel Angsoka Singaraja, 4. Retrieved from pendidikan ekonomi. www.e-journal.undiksha.ac.id.

Moh. Nasir. 2005. Metodologi Penelitian. Galiha Indonesia. Jakarta.

Oktania, Mira. 2016. Prosedur Rekrutmen Karyawan di PT Great Giant Livestock. Tugas Akhir. Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi offset. Yogyakarta.

Wigati, E. Y. (2018). ANALISIS BIAYA PEMBIBITAN NANAS, 1–8.

Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan penelitian Seramba empat. Jakarta.