

**PENGADAAN SDM TENAGA KERJA
HARIAN LEPAS DEPARTEMEN *FRESH PINEAPPLE PACKING HOUSE*
DI PT BBB PG IV**

Fiky Luthfiana¹, Analianasari², Sri Handayani²

¹mahasiswa Program Studi Agribisnis, ²Dosen Program Studi Agribisnis,
Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Lampung, Jl Soekarno-Hatta No. 10 Rajabasa
Bandar Lampung.
Email: fikyluthfia@gmail.com

Abstrack

PT BBB PG IV is one of company's of agribusiness in Lampung. Main commodity in PT BBB PG IV is Pineapple and mainstay product is fresh pineapple pack . Packing of Fresh Pineapple doing by day labour of Fresh Pineapple packing house departement. Procurement of human resource consist of recruitment, selection, placement, orientation, and induction. Purpose of this article is (1) to explain recruitment process, (2) to explain selection process, and (3) to explain placement, orientation, and induction process. This article writing by descriptive qualitative method to explain recruitment, selection, placement, orientation and induction process. Conclusion of the article is day labour's recruitment in PT BBB PG IV establish 4 qualification in recruitment process there are education, age, gender, and physical condition. On the internal recruitment isn't doing interview test. Placement is doing by divide labour to each foreman and activity.

Keyword: Procurement Human Resource, PT BBB PG IV, Day Labour.

Abstrak

PT BBB PG IV merupakan perusahaan agribisnis besar di Lampung. Komoditas utama PT BBB PG IV adalah nanas dan produk andalan adalah nanas segar kemas. Pengemasan nanas segar dilakukan oleh Tenaga Kerja Harian Lepas (TK HL) di Departemen *Fresh Pineapple Packing House*. Pengadaan tenaga kerja tersebut meliputi proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi. Tujuan penulisan ini adalah (1) menjelaskan proses penarikan, (2) menjelaskan proses seleksi tenaga (3) menjelaskan proses penempatan, orientasi, dan induksi. Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menjelaskan proses penarikan tenaga kerja harian lepas, menjelaskan proses seleksi tenaga kerja harian lepas dan menjelaskan proses penempatan, orientasi dan induksi. Kesimpulan dari hasil pembahasan adalah penarikan tenaga kerja harian lepas di PT BBB PG IV menetapkan 4 kualifikasi dalam dasar penarikan yaitu tingkat pendidikan, batas usia, jenis kelamin, dan kondisi fisik. Pada sumber internal tidak dilakukan tes wawancara. Penempatan dilakukan dengan membagi tenaga kerja sesuai mandor dan aktivitas kerja.

Kata Kunci: Pengadaan SDM, PT BBB PG IV, Tenaga Kerja Harian Lepas

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia berperan dalam pembangunan perusahaan, baik dalam proses kinerja maupun dalam penentuan strategi bisnis perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi - fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Suwatno, 2011).

Fungsi operasional pertama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengadaan (*procurement*). Menurut Sedarmayanti dalam Imelda (2017) pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penarikan (*recruitment*) adalah penarikan merupakan pemilihan dari sekelompok pemohon atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan (Handoko, 2006). Persyaratan jabatan akan membatasi perekrutan, karena hanya sumber daya dengan kriteria yang sesuai untuk bisa melamar pekerjaan (Oktania, 2017).

Penempatan menurut Hasibuan (2012) merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan tenaga kerja yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan. Tenaga kerja yang sudah ditempatkan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan organisasi agar tercipta keserasian dengan lingkungan kerja atau disebut proses orientasi (Nawawi, 2012).

Fenomena yang terjadi pada proses penarikan di PT BBB PG IV adalah perluasan area tanam nanas sehingga perusahaan memfasilitasi tempat pengemasan dengan mendirikan *Packing House* baru. Pengadaan SDM khususnya Tenaga Kerja Harian Lepas (TK HL) dilakukan bertujuan untuk mengisi tugas atau aktivitas di bagian *Fresh Pineapple Packing House*.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, masalah dalam penulisan ini dapat dirumuskan yaitu bagaimana proses penarikan, seleksi, penempatan, induksi, orientasi, dan induksi.

METODE PELAKSANAAN

Penulis menggunakan metode analisis data kuantitatif berupa permintaan tenaga kerja untuk setiap aktivitas kerja dan persentasi pelamar kerja di *Packing House*, dan bantuan diagram alir atau *flowchart*. *Flow chart* merupakan gambaran skematik yang menunjukkan seluruh langkah dalam suatu proses dan menunjukkan bagaimana langkah tersebut

Karya Ilmiah Mahasiswa [Agribisnis]

berhubungan antara satu dengan yang lain (Nasution, 2005). Data primer diperoleh dari observasi dan wawancara secara langsung ke pembimbing lapangan mengenai seluruh kegiatan yang ada di *Packing House* PT *BBB* PG IV. Data sekunder diperoleh dari artikel dan majalah mengenai PT *BBB* PG IV.

Hasil dan Pembahasan

1. Perekrutan tenaga kerja harian lepas

PT *BBB* PG IV memiliki prosedur dalam pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM). Prosedur dibuat untuk memberikan pedoman yang jelas dan baku dalam proses pengadaan SDM sehingga tercipta konsistensi dalam pelaksanaan pengadaan SDM yang baik, benar, adil, dan tepat waktu. Hasibuan (2012) proses perekrutan yang baik meliputi penentuan dasar perekrutan, penentuan sumber perekrutan dan penentuan metode perekrutan.

1. Penentuan Dasar Perekrutan

Dasar penarikan tenaga kerja harian lepas berpedoman kepada spesifikasi dan kualifikasi yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Persyaratan jabatan dapat membatasi perekrutan karyawan karena hanya sumber daya manusia yang sesuai dengan ketentuan yang dapat mengajukan lamaran pekerjaan (Cahya, 2018).

a. Tingkat Pendidikan

PT *BBB* PG IV menetapkan syarat pendidikan minimal adalah Sekolah Menengah Atas (SMA).

b. Batas Usia

Usia yang ditetapkan PT *BBB* PG IV adalah minimal berusia 18 tahun dan maksimal 45 tahun. Batas usia tersebut merupakan usia produktif.

c. Jenis Kelamin

Pria dan wanita diperbolehkan untuk bekerja dengan aktivitas kerja yang ada di *Packing House*.

d. Keadaan Fisik

Pelamar harus menyatakan dirinya dalam keadaan sehat dan tidak cacat fisik. Pernyataan tersebut harus disertai bukti yaitu melalui surat sehat dari dokter.

2. Sumber Penarikan

A. Rekrutmen Internal

PT *BBB* PG IV melakukan mutasi tenaga kerja harian lepas antar perusahaan, antar departemen, antar bagian, dan antar mandor. Dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja harian lepas PT *BBB* PG IV lebih mengutamakan melakukan mutasi antar departemen dan antar bagian, hal ini dimaksudkan agar dapat memperoleh tenaga kerja secara cepat (Stelly, 2014).

B. Rekrutmen Eksternal

Permintaan tenaga kerja harian lepas secara eksternal dilakukan dengan

Karya Ilmiah Mahasiswa [Agribisnis]

mengadakan lowongan secara terbuka. Perekrutan secara eksternal lebih mengutamakan penduduk sekitar perusahaan. Perusahaan dapat memilih karyawan dari sumber eksternal agar mendapatkan karyawan yang mempunyai ide dan pandangan baru yang berguna bagi perusahaan (Bellionardi, 2013).

3. Metode Penarikan

PT *BBB PG IV* menggunakan metode tertutup untuk rekrutmen secara internal. Perekrutan secara internal terbatas untuk tenaga kerja pada departemen *Banana Packing House*

Metode terbuka untuk mendapatkan tenaga kerja secara eksternal. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan luas untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai. PT *BBB PG IV* memberikan informasi ke masyarakat luas melalui departemen CSR (*Coorporate Social Responsibility*).

2. Seleksi tenaga kerja harian lepas

A. Prosedur seleksi internal

Mengisi form permintaan

Kepala Wilayah (Kawil) mengisi form permintaan yang kemudian disetujui oleh Kepala Bagian (Kabag) dan Manajer Departemen *Fresh Pineapple Packing House*. Form permintaan Tenaga Kerja Harian Lepas merupakan form resmi usulan penambahan tenaga kerja.

Penerimaan form permintaan

Departemen *Banana Packing House* menerima form permintaan dari Departemen *Fresh Pineapple Packing House* yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang ada di dalam Departemen *Banana Packing House* untuk dipindahkan sesuai jumlah permintaan dari Departemen *Pineapple Packing House*.

Persetujuan kebutuhan TK

Form permintaan dari departemen *Fresh Pineapple Packing House* yang telah disetujui oleh pihak Departemen *Banana* untuk melakukan mutasi pada beberapa tenaga kerja harian lepas kemudian di periksa kembali oleh manajer Human Resource (HR). Manajer *Human Resource* (HR) memeriksa kesesuaian permintaan dengan kebutuhan, kemudian menyetujui mutasi.

Proses pengadaan karyawan yang dilakukan atas pengajuan yang diberikan apabila pengajuan tersebut mendapatkan persetujuan dari pihak HRD (Riyanti, 2018).

Pengumpulan berkas

Data tenaga kerja yang dipindah (mutasi) mengumpulkan kembali berkas lamaran untuk seleksi administrasi. Berkas lamaran terdiri dari fotokopi KTP (Kartu Identitas Penduduk), KK (Kartu Keluarga), SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), Surat Domisili, Ijazah, dan KIT (Kartu Identitas Tenaga

Karya Ilmiah Mahasiswa [Agribisnis]

Kerja) baru. Pengumpulan berkas ini bertujuan untuk terus memperbarui identitas dari masing – masing tenaga kerja.

Tes kesehatan

Tes kesehatan dilakukan di balai pengobatan yang ada di perusahaan. Pemeriksaan meliputi tes kesehatan mata, buta warna, kesehatan jantung, kesehatan paru – paru dan pernafasan, serta tes darah.

Input data baru tenaga kerja

Pembaharuan data bertujuan untuk menyesuaikan data dalam *database* dengan data dilapangan. PT *BBB* sudah melakukan arsip data tenaga kerja yang sudah terkomputerisasi dengan baik. Penggunaan sistem *SAP Payroll* sebagai penunjang fungsi manajemen *Human Resource*.

B. Prosedur seleksi eksternal

Mengisi form permintaan

Kepala Wilayah (Kawil) mengisi form permintaan yang kemudian disetujui oleh Kepala Bagian (Kabag) dan Manajer Departemen *Fresh Pineapple Packing House*.

Penerimaan form permintaan

Departemen *Banana Packing House* menerima form permintaan dari Departemen *Fresh Pineapple Packing House* yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang ada di dalam

Departemen *Banana Packing House* untuk dipindahkan sesuai jumlah permintaan dari Departemen *Pineapple Packing House*. Form tersebut dikaji kembali oleh kepala divisi *Banana Packing House* berdasarkan jumlah tenaga kerja yang diajukan pada form permintaan. Mutasi dari *Packing Banana* ke *Packing Pineapple* diutamakan karena tenaga kerja yang sudah berpengalaman dengan tugas pengemasan pisang sebelumnya sehingga dalam aktivitas pengemasan di *packing house* nanas tidak perlu diadakan pelatihan lagi.

Persetujuan kebutuhan TK

Form permintaan dari departemen *Fresh Pineapple Packing House* yang telah disetujui oleh pihak Departemen *Banana* untuk melakukan mutasi pada beberapa tenaga kerja harian lepas kemudian di periksa kembali oleh manajer Human Resource (HR). Manajer *Human Resource* (HR) memeriksa kesesuaian permintaan dengan kebutuhan, kemudian menyetujui mutasi.

Pengumpulan berkas

Pelamar wajib membawa berkas lamaran langsung ke bagian rekrutmen. Pengumpulan berkas lamaran dilakukan selama 1 minggu. Berkas lamaran terdiri dari fotokopi KTP (Kartu Identitas Penduduk), KK (Kartu Keluarga), SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), Surat Domisili, dan Ijazah.

Tes Kesehatan

Tes kesehatan secara eksternal tidak berbeda dengan perekrutan secara internal, perekrutan secara eksternal juga dilakukan di balai pengobatan yang ada di perusahaan. Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui apakah calon pelamar tersebut memiliki penyakit menular atau tidak. Walaupun perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan dalam tes kesehatan tersebut (Salahuddin, 2017).

Tes wawancara

Wawancara bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak. Tes wawancara dilakukan selama kurang lebih 3 hari. Tes wawancara ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang mengarah pada pekerjaan di *Packing House*.

Input data Tenaga Kerja

Data tenaga kerja yang diterima tersebut didata ke dalam Aplikasi SAP oleh staf rekrutmen. Data yang sudah masuk ke dalam aplikasi tersebut kemudian akan diperoleh nomor indeks. Nomor indeks masing – masing karyawan berbeda. Nomor indeks adalah nomor yang nantinya akan tercantum pada Kartu Identitas Tenaga Kerja (KIT). Kartu Identitas Tenaga Kerja dibuat sebagai identitas pengenalan tenaga kerja dan keperluan lain dalam aktivitas kerja.

3. Penempatan, orientasi dan induksi

A. Penempatan

Pelamar yang lolos tahap seleksi baik mutasi atau pekerja baru (Eksternal) ditempatkan sesuai bagian di *Packing House*. Tenaga kerja yang dinyatakan lolos untuk menjadi tenaga kerja di *Packing House* wajib mengisi perjanjian kerja terlebih dahulu. Perjanjian kerja yang dimaksud adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian tersebut dibuat untuk membuat kesepakatan perusahaan dengan pekerja baik dari besaran upah, jadwal kerja, aktivitas kerja dan ketentuan absensi. Tenaga kerja yang sudah mengisi perjanjian kerja kemudian melakukan *scan* sidik jari pada mesin finger. Penempatan tenaga kerja harian lepas ke Departemen *Fresh Pineapple Packing House* diserahkan ke mandor masing – masing sesuai aktivitas kerjanya.

B. Orientasi

Orientasi atau pengenalan bagi karyawan baru harus dilakukan untuk menyatakan bahwa mereka benar - benar diterima. Dengan orientasi dapat di atasi keraguan maupun kecanggungan, tenaga kerja sehingga timbul rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan (Imelda, 2017).

Karya Ilmiah Mahasiswa [Agribisnis]

a. Pengenalan terhadap K3 di *Packing House*

Tenaga kerja diperkenalkan dan diberikan pelatihan untuk mengetahui kesehatan dan keselamatan kerja di area *Packing House*. Tata cara melakukan absen dengan mesin *finger print* sebelum memulai pekerjaan, menggunakan pakaian jas putih khas *Packing House*, sarung tangan, kerudung tanpa jarum, masker dan penutup telinga. Tenaga kerja baru juga diperkenalkan cara menghindari dan menangani kecelakaan ringan baik pada diri sendiri maupun orang lain.

b. Pengenalan para pimpinan dan staf di bagian *Packing House*.

Pengenalan terhadap pimpinan dan staf dilakukan bersama dengan mandor. Pengenalan bertujuan agar tenaga kerja mengetahui orang – orang penting yang ada di *Packing House*. Mandor menjelaskan nama pimpinan beserta staf serta tugas – tugas mereka di *Packing House*.

c. Pengenalan terhadap bidang pekerjaan di *Packing House*.

Pengenalan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan lebih dalam mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Alat – alat dan bahan yang digunakan juga diperkenalkan guna menghindari kesalahan dan resiko kerusakan. Pengenalan terhadap pekerjaan juga bertujuan agar tenaga

kerja termotivasi dan timbul percaya diri untuk melakukan tugasnya.

C. Induksi

Induksi karyawan adalah kegiatan untuk mengubah perilaku karyawan baru supaya menyesuaikan diri dengan tata tertib PT *BBB* PG IV. Kegiatan tersebut sangat penting untuk mengubah perilaku karyawan agar bisa memaksimalkan kinerja di perusahaan (Imelda, 2017). PT *BBB* dapat mengatur waktu menyelenggarakan pelatihan singkat agar karyawan dapat menyesuaikan diri sesuai dengan nilai-nilai serta tata tertib pada perusahaan. Salah satu kegiatan induksi di PT *BBB* PG IV adalah 5 R.

PT *BBB* PG IV menerapkan yang meliputi resik, rawat, ringkas, rajin , rapi.

a. Resik

Resik artinya adalah tenaga kerja di PT *BBB* PG IV harus menjaga kebersihan diri, lingkungan, dan alat – alat kerja baik di area *Packing House* maupun area perusahaan lainnya.

b. Rawat

Rawat artinya tenaga kerja di PT *BBB* PG IV harus merawat dengan baik alat – alat kerja dan fasilitas perusahaan.

c. Ringkas

Ringkas artinya tenaga kerja di PT *BBB* PG IV hanya membawa barang – barang penting sesuai kebutuhan dalam aktivitas kerja serta pintar dalam

Karya Ilmiah Mahasiswa [Agribisnis]

memilah dan memilih barang yang penting dan barang yang tidak penting.

d. Rajin

Rajin artinya tenaga kerja di PT *BBB PG IV* bersungguh sungguh dalam bekerja serta mentaati peraturan kerja di *Packing House* maupun area perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

e. Rapi

Rapi artinya tenaga kerja di PT *BBB PG IV* menjunjung tinggi nilai kerapuhan dalam berpakaian, memperhatikan kesopanan dan kesantunan dalam berpakaian.

KESIMPULAN

PT *BBB PG IV* dengan menetapkan 4 kualifikasi dalam dasar penarikan yaitu tingkat pendidikan, batas usia, jenis kelamin, dan kondisi fisik. Perbedaan tahapan seleksi antar sumber internal dan eksternal adalah tahap tes wawancara yang tidak dilakukan pada sumber internal (mutasi). Penempatan dilakukan dengan membagi tenaga kerja berdasarkan aktivitas kerja dengan dikepalai satu orang mandor.

REFERENSI

Emia, C., Dayang, B., & Marlinda, A. 2018. Prosedur Rekrutmen Karyawan Kontrak Bagian Line Preparasi 1-3 Di PT Qrs. *Karya Ilmiah Mahasiswa*.

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen sumber Daya Manusia Edisi: 12. Bumi Aksara. Jakarta.

Imelda, Sri. 2017. Strategi Pengadaan Karyawan Pada PT Nusantara Borneo Motor Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I*.

Riyanti, Indri., Sri, H., Bina, U. 2018. Analisis Beban Kerja di PT IRM. *Karya Ilmiah Mahasiswa*.

Nasution, M. Nur. 2005. Manajemen Mutu Terpadu edisi kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta

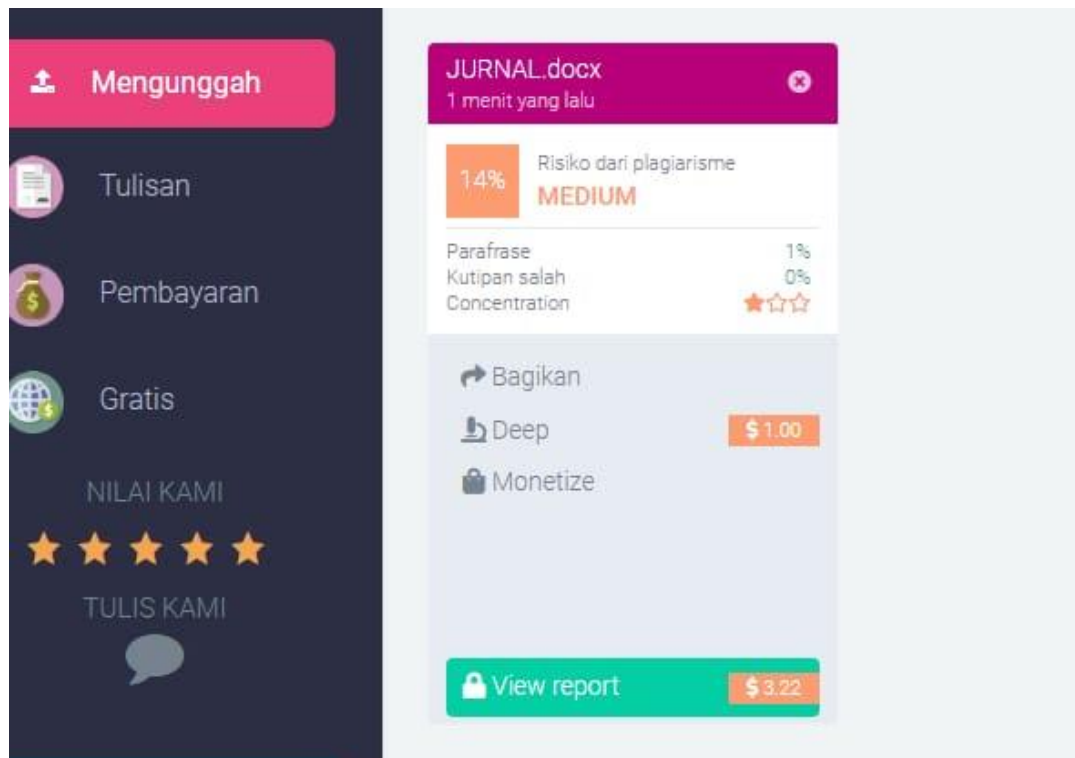
Rahmawati, S., dan Shalahuddin, S. 2017. Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi*

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung (ID): Refika Aditama

Soesanto, H. (2015). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya. *Agora*, 3(2), 479482.

Oktania, Mira., Analiasari., Fitriani. 2017. Prosedur Rekrutmen Karyawan Di PT GGL. *Karya Ilmiah Mahasiswa*.

Hasil Pengecekan



**TELAH DIPERIKSA DENGAN LAYANAN PENCEGAHAN
PLAGIARISME MELALUI MY.PLAGRAMME.COM DAN
MEMILIKI:**

PARAFRASE

1%

Resiko Plagiarisme

14%