

# TINJAUAN TENTANG PROSES *RECRUITMENT* TENAGA KERJA DI KANTOR PUSAT PT. Y BANDUNG

Hardiki Suandika Sunandar<sup>1</sup>, Muhammad Satar<sup>2</sup>  
Program Studi Teknik & Manajemen Pembekalan Fakultas Teknik  
Universitas Nurtanio Bandung

## ABSTRAKSI

Proses Rekrutmen Karyawan merupakan hal penting di perusahaan, dimana proses rekrutmen merupakan langkah awal dari perusahaan untuk mendapatkan karyawan. Karyawan harus direkrut dan diseleksi dengan baik agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas yang baik di perusahaan. Tersedianya tenaga kerja yang cakap sangat menentukan keberhasilan yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan, karena secanggih apapun teknologi yang diterapkan akan tetap menggunakan tenaga manusia sebagai penggerak. Dalam memenuhi ketersediaan tenaga kerja, Kantor Pusat PT. Y Bandung harus membuat perencanaan dan melakukan berbagai pertimbangan yang matang sehingga diperoleh sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di Kantor Pusat PT. Y Bandung berasal dari sumber internal yaitu referensi karyawan serta sumber eksternal yaitu dengan mengikuti *job fair* dan pengumuman lowongan di web resmi PT. Y. Namun berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan *on the job training* masih di temukan beberapa permasalahan. Seperti kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan diisi dan adanya keinginan masyarakat sekitar lingkungan perusahaan yang ingin menjadi karyawan di PT. Y tetapi tidak sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun upaya untuk menanggulangnya adalah Penyeleksian karyawan *outsourcing* harus benar-benar yang berdedikasi, loyalitas dan sungguh-sungguh dapat bertanggung jawab terhadap permasalahan/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, dan untuk masyarakat sekitar perusahaan yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan (tingkat D III dan S1), misalnya lulusan SMA sederajat agar diberi kesempatan untuk melamar sebagai karyawan *outsourcing*.

## Pendahuluan

Dalam melangsungkan kehidupannya, suatu perusahaan memerlukan suatu sarana manajemen yang biasanya dikenal dengan istilah **6 M**, yaitu *man, money, material, machine, method, dan market*. Dari keenam unsur tersebut manusia (*man*) mempunyai peranan yang sangat

penting dalam suatu perusahaan, yaitu untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Tersedianya tenaga kerja yang cakap sangat menentukan keberhasilan yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan, karena secanggih apapun teknologi

yang diterapkan akan tetap menggunakan tenaga manusia sebagai penggeraknya.

Dalam memenuhi ketersediaan tenaga kerja, suatu perusahaan harus membuat perencanaan dan melakukan berbagai pertimbangan yang matang sehingga diperoleh sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Proses penerimaan tenaga kerja di PT. Y mengutamakan profesionalisme dan kinerja, tetapi dalam hal ini tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, disebabkan adanya tuntutan masyarakat sekitarnya/lingkungan yang dekat dengan perusahaan yang ingin menjadi karyawan tetap tetapi tidak memiliki keahlian, adanya kesulitan karyawan yang berstatus karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap, tetapi belum memiliki kriteria yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

### **Pengertian Rekrutmen**

Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105) Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Recruitment 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.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan. Melalui perencanaan tersebut maka dapat diketahui perbandingan antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja. Jika ternyata setelah dilakukan perbandingan jumlah tenaga kerja yang tersedia lebih kecil dari yang dibutuhkan, maka perlu dilakukan rekrutmen. Sebelum memutuskan untuk melakukan rekrutmen, terdapat beberapa alternatif yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi yang biasa diambil untuk mengisi posisi yang lowong. Alternatif-alternatif itu diantaranya (jurnal-sdm, 2009) :

- a) Lembur
- b) Pekerja sementara (temporer)
- c) Sub kontrak pekerjaan
- d) Menyewa pekerjaan

Kadang-kadang hanya dalam keadaan tertentu terjadi kondisi kurangnya tenaga kerja dan ini biasanya hanya berlangsung untuk periode yang pendek. Dalam hal ini, pilihan yang tepat adalah memberlakukan lembur atau mempekerjakan tenaga paruh-waktu. Bila pada akhirnya suatu organisasi atau perusahaan memutuskan untuk melakukan rekrutmen, terdapat dua alternatif sumber rekrutmen, yaitu dari dalam organisasi itu sendiri dan dari luar

organisasi yang disertai dengan metode pada masing-masing sumber tersebut.

### **Sumber Rekrutmen**

Pada umumnya terdapat dua macam sumber rekrutmen, yaitu:

#### 1. Sumber Internal

Perekrutan yang dilakukan dengan mengambil karyawan dari dalam organisasi atau perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong.

#### 2. Sumber Eksternal

Perekrutan yang dilakukan dengan mengambil karyawan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar organisasi, diantaranya sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.

### **Metode Rekrutmen**

Metode rekrutmen terbagi menjadi dua macam, yaitu:

#### 1. Metode Rekrutmen Internal

##### a. Penempatan Pekerjaan

Dalam metode ini, posisi yang lowong diumumkan lewat bulletin atau papan pengumuman perusahaan. Prosedur penempatan pekerjaan membuat karyawan berusaha keras untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam perusahaan.

##### b. Inventarisasi Keahlian

Pada umumnya, inventarisasi keahlian meliputi daftar nama karyawan,

pendidikan, pelatihan, posisi sekarang, pengalaman kerja, keahlian dan kemampuan pekerjaan yang terkait, dan kualifikasi lainnya. Perusahaan dapat meneliti melalui inventarisasi keahlian untuk mengidentifikasi calon potensial untuk mengisi lowongan kerja di posisi tertentu, melalui penggunaan komputer.

#### c. Penawaran Pekerjaan

Metode ini secara khusus merinci semua pekerjaan yang tercakup dalam pekerjaan yang harus diisi oleh pelamar yang berkualifikasi dari unit perusahaan yang menawarkannya. Mereka yang tertarik pada lowongan kerja tersebut dapat menawarkan diri dengan cara melamar, asalkan mereka berkualifikasi. Posisi dapat diisi oleh individu yang paling berpengalaman dari para pelamar yang berkualifikasi.

#### d. Rekomendasi Karyawan

Sumber informasi yang paling berharga adalah karyawan sekarang yang mungkin mengetahui seseorang yang berkualifikasi dan tertarik dengan posisi kerja yang lowong. Untuk karyawan yang diusulkan sebagai calon, perusahaan dapat menawarkan bonus kepada karyawan

yang memberikan informasi yang dibutuhkan.

## 2. Metode Rekrutmen Eksternal

### a. Institusi Pendidikan

Rekrutmen karyawan dapat berasal dari kalangan lembaga pendidikan, mulai dari sekolah menengah umum dan kejuruan sampai perguruan tinggi. Pada umumnya, mereka yang diterima dalam rekrutmen harus mengikuti pelatihan, sesuai dengan bidang atau posisi pekerjaan yang akan diterimanya. Hasil pelatihan akan menentukan apakah proses seleksi akan memutuskan menerima atau menolak pelamar. Mereka yang direkrut dari perguruan tinggi biasanya dirancang untuk ditempatkan pada posisi manajerial, profesional, dan keahlian teknis.

### b. Iklan

Iklan merupakan salah satu jalur menarik calon pelamar. Media yang digunakan dapat berbentuk surat kabar, majalah, jurnal ilmiah, dan bentuk media lainnya seperti radio atau televisi.

### c. Agen Pemerintah

Setiap pemerintah memiliki agen atau divisi penempatan tenaga kerja yang dikelola oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Setiap pelamar

harus mendaftar terlebih dahulu ke Depnaker.

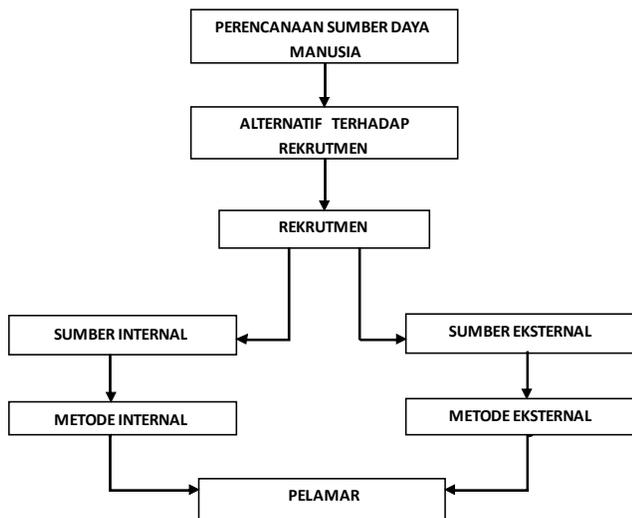
Pemerintah menginformasikan secara terbuka melalui pengumuman tertulis tentang lowongan kerja di suatu perusahaan. Informasi tersebut dapat di akses secara langsung atau tidak langsung dari sumbernya.

### d. Agen Swasta

Seperti layaknya penyalur tenaga kerja pada umumnya, agen swasta secara aktif akan mencari bahkan memperoleh informasi tentang lowongan kerja dari perusahaan tertentu.

### e. Perusahaan Penarik Tenaga Eksekutif

Beberapa agen pencari tenaga kerja memfokuskan upaya-upaya mereka untuk mencari karyawan tingkat manajer eksekutif. Pencariannya sangat agresif dan proaktif sebagai bagian tugas dari posisi perusahaan yang berfungsi sebagai konsultan. Calon karyawan yang biasanya direkrut adalah tenaga-tenaga profesional dan berkeahlian tinggi, seperti tenaga eksekutif pemasaran, tenaga eksekutif produksi, manajer umum, dan sebagainya.



**Gambar 1** Proses Rekrutmen PT. Y

### Seleksi

Seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan akan menjadi lebih mudah.

### Dasar Seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang digariskan oleh internal maupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Proses Penyeleksian  
Proses penyeleksian yang dilakukan oleh PT. Y Bandung adalah sebagai berikut :

1. Seleksi Administratif (Seleksi Surat Lamaran), merupakan pemeriksaan awal atas kelengkapan berkas lamaran masing-masing pelamar yang dilakukan oleh pejabat Depnaker dan pejabat administratif kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
2. Ujian yang diselenggarakan oleh panitia rekrutmen pegawai baru yang meliputi:
  - a. Tes Akademik, merupakan tes yang dilakukan untuk mengetahui seberapa luas wawasan calon pegawai baru mengenai perusahaan dan pengetahuan umum.
  - b. Tes Kesehatan, tes yang dilakukan untuk mengetahui kesehatan jasmani dari calon pegawai baru yang dilakukan oleh dokter perusahaan.
  - c. Tes Psikologi, tes ini dilakukan untuk mengetahui kepribadian dari setiap calon pegawai baru dari segi kematangan emosi, sosiabilitas, tanggung jawab, dan sebagainya.
  - d. Wawancara, dilakukan untuk mengetahui informasi lebih lanjut mengenai calon pegawai baru (contoh formulir hasil tes wawancara terdapat pada lampiran).

- e. Tes lainnya yang dipandang perlu, seperti tes sample kerja, tes minat kejuruan, dan tes penggunaan obat.

Proses seleksi pegawai baru di PT. Y dengan menggunakan sistem gugur merupakan sistem yang paling cocok. Melalui sistem gugur pelamar mengikuti tahap seleksi satu demi satu secara berjenjang. Jika tidak lulus pada satu tahap, maka peserta dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tahap selanjutnya. Dengan sistem ini, perusahaan akan mendapatkan calon pegawai yang paling kompeten untuk mengisi formasi yang kosong, dari proses rekrutmen pegawai di PT. Y merupakan proses yang sudah dijalankan sesuai dengan keputusan direksi mengenai rekrutmen pegawai yang berjalan dengan lancar karena kerja sama tim yang baik dan tak lepas kerja sama dengan berbagai pihak. Berikut ini uraian singkat mengenai prosedur seleksi sampai dengan pengangkatan tenaga kerja PT. Y.

### **Pengangkatan**

Pengangkatan karyawan merupakan penempatan karyawan pada suatu jabatan atau pekerjaan baru. Prinsip pengangkatan adalah mempertimbangkan efektivitas, peraturan ketenagakerjaan dan menghindari *separation*. Pengangkatan dilakukan setelah calon karyawan lulus dalam seleksi dan ditempatkan pada unit yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. (Adrian-cristian, 2011)

Proses pengangkatan karyawan, bagi pelamar yang dinyatakan lulus tahap akhir, dengan persetujuan Direksi, akan diberikan Nomor Induk Pegawai Perusahaan (NIPP) dan diangkat sebagai Calon Pegawai Perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT. Y. Calon Pegawai Perusahaan tersebut akan diberikan masa percobaan yang ditetapkan paling lama satu tahun terhitung mulai tanggal pengangkatannya sebagai Calon Pegawai Perusahaan.

Seorang Calon Pegawai Perusahaan baru dapat diangkat menjadi Pegawai Perusahaan setelah memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Menunjukkan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah yang sah serta kepada perusahaan.
- b) Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang baik.
- c) Lulus program prajabatan dan orientasi.
- d) Dinyatakan sesuai dengan jabatan pekerjaan yang akan dipangkunya melalui psikotes oleh lembaga/badan yang berwenang setempat.
- e) Menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan penilaian kinerja pegawai dan atasannya.
- f) Dinyatakan sehat dan cakap untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh

dokter perusahaan menurut kelasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **CSR (*Corporate Sosial Responsibility*)**

CSR adalah bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap lingkungan sekitar, sederhananya bahwa setiap bentuk perusahaan mempunyai tanggungjawab untuk mengembangkan lingkungan sekitarnya melalui program-program sosial, yang ditekankan adalah program pendidikan dan lingkungan. Kepedulian sosial perusahaan terutama didasari alasan bahwasanya kegiatan perusahaan membawa dampak bagi kondisi lingkungan dan sosial-ekonomi masyarakat, khususnya di sekitar perusahaan beroperasi.

#### Proses rekrutmen PT Y

Perekrutan internal sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia pada PT. Y yang tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Pada perekrutan internal mempunyai sasaran yang harus dituju, yaitu menyediakan calon tenaga kerja yang cukup handal dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, dengan analisis pekerjaan sebagai dasar dari perekrutan internal. Melalui perencanaan sumber daya manusia akan dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan karyawan

dengan ketersediaan karyawan baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Jika diketahui adanya formasi yang kosong yang disebabkan oleh berbagai faktor, maka yang dibutuhkan adalah rekrutmen.

Perusahaan seringkali kesulitan dalam mendapatkan karyawan dari sumber internal yang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan, karena masih banyak karyawan *outsourcing* yang tidak bersungguh-sungguh pada saat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, hal itu menyebabkan mereka tidak dapat berkembang dan tidak mampu untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja, itu berdampak pada perusahaan akan kesulitan dalam mendapatkan karyawan dari sumber internal yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Akibat yang akan timbul ketika perusahaan sulit untuk mendapatkan karyawan dari sumber internal adalah :

- a. Terjadinya kekosongan posisi/jabatan diakibatkan oleh dua hal, yaitu :
  - 1) Pensiun : Jika seorang pegawai sudah mencapai batas usia kerja yang ditentukan oleh perusahaan yaitu 56 tahun, maka pegawai tersebut akan diberhentikan dari pekerjaan yang biasa dilakukannya.
  - 2) Mutasi : Terjadi ketika adanya suatu perubahan posisi, jabatan, tempat dan pekerjaan yang dilakukan baik secara

horizontal maupun vertikal di dalam perusahaan.

- b. Kegiatan di dalam perusahaan akan terhambat

Jika terjadi kekosongan posisi/jabatan di perusahaan maka kegiatan di perusahaanpun akan terhambat yang mengakibatkan melambatnya kinerja perusahaan.

- c. Terjadi rangkap jabatan sementara

Pada seorang pegawai Y yang menjabat sebagai Manajer EVP/VP Logistik Sarana yang sekaligus merangkap kekosongan jabatan, yaitu sebagai Sekretaris Manajer EVP/VP Logistik Sarana, dikarenakan Sekretaris Manajer terkena mutasi/perubahan posisi, jabatan, tempat dan pekerjaan.

Pada saat rangkap jabatan sementara ini terjadi, maka akan mengakibatkan pekerjaan pegawai sebagai Manajer EVP/VP Logistik Sarana akan bertambah dengan pekerjaan yang dirangkapnya, yaitu Sekretaris Manajer EVP/VP Logistik Sarana dan pekerjaan yang dikerjakannya akan melambat dan pegawai kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, karena fokusnya terbagi dua, pekerjaan akan terbengkalai, sehingga akan berdampak tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Penanggulangan masalah rekrutmen sumber internal adalah jika diketahui bahwa karyawan yang tersedia lebih kecil, maka yang dibutuhkan adalah rekrutmen. Sebelum memutuskan untuk melakukan rekrutmen, perusahaan perlu mempertimbangkan sejumlah alternatif, yaitu :

- a. Meminta karyawan yang ada untuk bekerja lebih lama dari waktu kerja normal (lembur).
- b. Diadakannya rangkap jabatan untuk mengisi kekosongan karyawan akibat dimutasi ketempat lain.
- c. Penyeleksian karyawan harian harus benar-benar yang berdedikasi, loyalitas dan sungguh-sungguh dapat bertanggung jawab terhadap permasalahan/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

Sebelum pada akhirnya perusahaan melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan *outsourcing* yang kompeten dalam bekerja, dan bagi karyawan *outsourcing* yang tidak lulus seleksi masih ada kesempatan berikutnya selama dia masih mau untuk lebih meningkatkan kinerja dan kualitasnya dalam bekerja, selain itu harus diadakan pelatihan karyawan harian supaya tercipta SDM yang berkualitas sebagai investasi perusahaan.

### Tuntutan Masyarakat Sekitar

Sudah seharusnya pertumbuhan usaha skala besar mampu mengurangi jumlah pengangguran di daerah sekitar perusahaan. Namun karena minimnya lowongan kerja yang dikhususkan bersumber dari masyarakat sekitar perusahaan, menyebabkan tingkat pengangguran di sekitar wilayah perusahaan masih sangat tinggi. Masyarakat lokal masih berkutut dengan statusnya yang tanpa pekerjaan tetap. Apalagi ditengah ekonomi krisis seperti sekarang ini. Ini menyebabkan masyarakat mempunyai keinginan untuk bekerja di perusahaan yang ada di wilayahnya karena mereka merasa kesulitan mencari pekerjaan di tempat lain.

Karena masyarakat saat ini sudah semakin kritis dan berani untuk berpartisipasi dan mengekspresikan tuntutan mereka terhadap perkembangan bisnis perusahaan yang ada di lingkungannya. Masyarakat sudah sangat mengerti bahwa perusahaan sudah seharusnya memberikan CSR (*Corporate social responsibility*) kepada masyarakat sekitar. CSR yang dimaksud di sini adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai rasa tanggung jawab perusahaan terhadap sosial maupun lingkungan sekitar di mana perusahaan itu berada, seperti melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dan menjaga lingkungan, memberikan beasiswa untuk anak tidak mampu

di daerah tersebut, dana untuk pemeliharaan fasilitas umum, sumbangan untuk membangun desa/fasilitas masyarakat yang bersifat sosial dan berguna untuk masyarakat banyak, khususnya masyarakat yang berada di sekitar perusahaan tersebut berada.

CSR yang marak diimplementasikan oleh banyak perusahaan, mengalami evolusi dan meta morfosis dalam rentang waktu yang cukup panjang. Konsep ini tidak lahir begitu saja. Ada beberapa tahapan sebelum gemanya lebih terasa. Pada saat industri berkembang setelah terjadi revolusi industri, kebanyakan perusahaan masih memfokuskan dirinya sebagai organisasi yang mencari untung belaka. Mereka memandang bahwa sumbangan kepada masyarakat cukup diberikan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui produknya dan pembayaran pajak kepada negara tanpa penyediaan lapangan kerja untuk masyarakat sekitar.

Masyarakat tidak sekedar menuntut perusahaan untuk menyediakan barang/jasa yang diperlukannya, melainkan juga menuntut untuk bertanggung jawab secara sosial. Karena selain terdapat ketimpangan ekonomi antara pelaku usaha dengan masyarakat sekitarnya, kegiatan operasional perusahaan umumnya juga memberikan dampak negatif, misalnya eksploitasi sumber daya dan rusaknya lingkungan sekitar operasi perusahaan.

Sekiranya masyarakat kita saat ini bukanlah masyarakat yang masih dapat dibodohi oleh sisi eksternal perusahaan, masyarakat saat ini lebih kritis dan peka terhadap kinerja dan kontribusi perusahaan. Karena memang sudah seharusnya perusahaan melakukan pemberdayaan dengan cara merekrut tenaga kerja bersumber dari warga lokal, terutama yang berada di sekitar area lokasi perusahaan. Pemberdayaan tersebut sangat penting dilakukan guna mensejahterakan masyarakat sekitar. Selain itu, sekaligus meminimalisir potensi gesekan sosial yang menghambat bahkan merugikan perusahaan.

Hal ini dapat diatasi dengan cara berikut :

- a. Untuk masyarakat sekitar perusahaan yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan (tingkat D III dan S1), misalnya lulusan SMA sederajat agar diberi kesempatan untuk melamar sebagai karyawan harian.
- b. Menjalin kedekatan antara pihak perusahaan dengan tokoh masyarakat atau petugas desa seperti RT, RW, Kelurahan dan Camat agar dapat memprioritaskan masyarakat sekitar. Misalnya untuk dijadikan petugas keamanan perusahaan (*security*).
- c. Menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan masyarakat setempat melalui :
  - 1) Bakti sosial (pengobatan gratis atau memberikan sembako)

- 2) Bantuan sosial untuk kegiatan di lingkungan sekitar perusahaan, salah satunya seperti bantuan dana untuk merayakan hari kemerdekaan di lingkungan sekitar.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil tinjauan dan pembahasan yang Penulis laksanakan di PT. Y maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Masalah yang sering terjadi dalam proses rekrutmen tenaga kerja di kantor pusat PT. Y adalah kesulitan mendapatkan karyawan dari sumber internal, adanya tuntutan masyarakat sekitar lingkungan perusahaan yang ingin menjadi karyawan di PT. Y tetapi tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Masalah yang terjadi dalam proses rekrutmen tenaga kerja di kantor pusat PT. Y dikarenakan masih banyak karyawan *outsourcing* yang tidak bersungguh-sungguh pada saat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang mengakibatkan mereka tidak dapat berkembang dan tidak mampu untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja, masyarakat saat ini sudah semakin kritis dan berani untuk berpartisipasi dan mengekspresikan tuntutan mereka terhadap perkembangan bisnis perusahaan yang ada dilingkungannya.
3. Proses rekrutmen tenaga kerja di kantor pusat PT. Y merupakan proses yang sudah

dijalankan sesuai dengan prosedur yang ada. Proses ini dapat berjalan dengan lancar apabila waktu yang digunakan tepat sesuai kebutuhan.

4. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan proses rekrutmen adalah melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan *outsourcing* yang berkompeten dalam bekerja, melakukan perekrutan untuk masyarakat sekitar perusahaan tingkat SMA sederajat sebagai karyawan *outsourcing*.

#### Saran

1. Dalam melaksanakan rekrutmen karyawan yang dilakukan PT. Y hendaknya lebih ditingkatkan lagi kualitasnya agar mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen tenaga kerja ini hendaknya PT. Y memperhatikan dengan cermat segala macam kendala-kendala dan cara penanggulangannya agar pelaksanaan proses pengadaan tenaga kerja tidak mengalami hambatan, dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
3. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen tenaga kerja ini hendaknya PT. Y lebih mengutamakan masyarakat lokal, agar meminimalisir potensi gesekan sosial yang dapat menghambat bahkan merugikan perusahaan.
4. Proses rekrutmen tenaga kerja di PT. Y lebih ditingkatkan lagi dan menjalin kerja sama dengan perusahaan *training and consulting*, politeknik, macam-macam kursus, dan pendidikan kilat serta pihak-pihak terkait lainnya.

#### Daftar Pustaka

1. Flippo, E., B. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerjemah : Moh. Masud. Erlangga. Hasibuan. Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
2. Mangkuprawira, Tb., S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia.
3. Marwansyah & Mukaram. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Politeknik Negeri Bandung.
4. Mondy, R., W., & Noe, R., M. 1996. *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice Hall Inc.