

ANALISIS PROSEDUR PENERIMAAN TENAGA KERJA PADA PT.THIESS SANGATTA

Oleh :

* Marjuni Lempang, H. Eddy Soegiarto K. , Mardiana
Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.
E-mail: marjunilempang@yahoo.co.id

ABSTRAK

*MARJUNI LEMPANG, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Proses Penerimaan Tenaga Kerja pada PT.Thiess Sangatta.*

*Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess sesuai dengan pendekatan seleksi **Successive Hurdless Selection Approach**.*

*Rumusan masalah penelitian adalah : “Apakah prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess sesuai dengan pendekatan seleksi **Successive Hurdles Selection Approach**?”*

Kegunaan penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi masukan dan acuan bagi perusahaan, peneliti lainnya, serta masyarakat guna menambah wawasan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan dasar teori Manajemen Sumber Daya Manusia dengan fokus pada prosedur rekrutmen.

*Berdasarkan rumusan masalah dan dasar teori yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian ini adalah prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess telah sesuai dengan metode pendekatan **Successive Hurdles Selection Approach**.*

*Penelitian ini menggunakan alat analisis dan pengujian hipotesis sesuai dan atau tidak sesuai dengan pendekatan **Successive Hurdles Selection Approach** serta dipersentasekan sesuai data kuisioner.*

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa prosedur penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT.Thiess Sangatta telah dilakukan dengan Sangat Sesuai dengan persentase perhitungan nilai relatif sebesar 92 % yang dilaksanakan sangat selektif sehingga hipotesis bisa diterima.

Saran yang diajukan pada PT.Thiess yaitu sebaiknya memperbaiki kelemahan yang masih ada seperti waktu rekrutmen yang relative singkat harusnya diperpanjang agar mendapatkan karyawan yang lebih berkopetensi .

Kata Kunci : Prosedur Rekrutmen

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam suatu perusahaan swasta, faktor tenaga kerja atau biasa disebut faktor sumberdaya manusia merupakan unsur utama dalam segala aktivitas perusahaan. Sedangkan pengertian dari tenaga kerja dan pengertian perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Bagaimanapun juga tenaga kerja merupakan faktor produksi yang harus mendapatkan perhatian yang sangat besar, karena faktor sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumberdaya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan Gomes (2002:2). Oleh karena itu untuk mencapai pertumbuhan ekonomi dan sosial dalam pembangunan nasional demi mengurangi tingkat pengangguran, penciptaan dan penyerapan tenaga kerja yang tepat dan sesuai harus dapat dilaksanakan oleh setiap perusahaan.

Faktor tenaga kerja atau SDM ini juga sangat kompleks dalam arti

bahwa pembahasan ini meliputi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang sesuai dengan prosedur yang

diterapkan masing-masing perusahaan. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan merupakan suatu masalah yang akan timbul dikemudian hari. Contohnya seperti, kinerja karyawan kurang optimal sehingga dapat mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Tahapan proses ini sangat penting karena rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal dan ini akan memberi keuntungan bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Namun saat ini, proses rekrutmen sering tidak terencana dengan baik, karena masih ada yang berpendapat bahwa rekrutmen adalah fungsi yang hanya dilaksanakan jika kebutuhan sudah mendesak yaitu pada saat adanya kebutuhan akan karyawan saja. Begitu juga dengan proses seleksi, suatu perusahaan juga sering kali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga tingkat kualitas dari pelamar yang dihasilkan pun juga kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Penempatan yang tidak sesuai juga akan menimbulkan beberapa akibat antara lain: Keresahan, turunnya semangat kerja, produktivitas kerja menurun, kurangnya tanggung jawab, kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.

Mengingat betapa pentingnya proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, dan keingin tahuan untuk: mengetahui masalah-masalah apa saja yang timbul pada saat terjadinya proses ini, serta melihat apakah perusahaan ini sudah mengikuti prosedur yang berlaku, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian

"Prosedur Penerimaan Tenaga Kerja pada PT .Thiess Sangatta"

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

Apakah prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess Sangatta sesuai dengan pendekatan seleksi *Successive Hurdles Selection Approach*.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah : Menganalisis prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess Sangatta sesuai dengan pendekatan seleksi *Successive Hurdles Selection Approach*.

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan terhadap penerimaan tenaga kerja pada PT. Thiess Sangatta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang baik.

2. Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Penelitian ini dapat menambah wawasan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para tenaga kerja dan masyarakat yang ingin menjadi pekerja yang bermutu.

3. Bagi Pemerintah Dengan penelitian kerja pendidikan bagi para tenaga kerja dan masyarakat umum.

4. Bagi Akademis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda khususnya Fakultas Ekonomi dapat digunakan sebagai tambahan referensi

5. Bagi Peneliti Lanjutan Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan masukan dan referensi.

II. DASAR TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "to manage" yang berarti mengelola, mengurus. Dasar hakiki dari manajemen adalah kerjasama diantara

anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok. Manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang untuk memperoleh hasil dalam upaya mencapai tujuan melalui kegiatan yang dilaksanakan orang lain (anggota kelompok). Kelompok adalah para bawahan (orang-orang) yang secara umum berada dibawah pimpinan kelompok.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2007: 10).

B. Rekrutment

Menurut Gomes (1995:169) Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Mckenna dan Beech (2002:119)" rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja dalam rangka mengisi suatu jabatan yang lowong pada suatu perusahaan.

C. Seleksi Tenaga Kerja

Pengertian tentang seleksi tenaga kerja yang dikemukakan oleh Mckenna and Nich Beech (2002: J29) adalah seleksi merupakan tahap akhir proses rekrutmen dimana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil akan diambil. Sedangkan pengertian seleksi tenaga kerja menurut Panggabean (2004 :33) merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan

pelamar atau calon karyawan mana yang seharusnya diterima atau dipekerjakan. Dari pengertian pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa seleksi merupakan penyaringan pelamar untuk memastikan apakah calon yang akan dipekerjakan tersebut merupakan calon yang dianggap paling tepat.

D. Penempatan Karyawan

Menurut Siswanto (2001:43) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- Faktor prestasi akademis
- Faktor pengalaman
- Faktor kesehatan fisik dan mental
- Faktor sikap
- Faktor status perkawinan
- Faktor usia

E. Definisi Konseptional

"Prosedur pada dasarnya adalah suatu susunan yang teratur dari kegiatan yang berhubungan satu sama lainnya dan prosedur-prosedur yang berkaitan melaksanakan dan memudahkan kegiatan utama dari suatu organisasi". (Kamaruddin 2001: 836).

"Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan." (Malayu S.P Hasibuan 2002:47).

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan dugaan sementara sebagai berikut:
Prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.

Thiess Sangatta telah sangat sesuai dengan metode pendekatan *Successive Hurdles Selection Approach*.

III. METODE PENELITIAN

A. Alat Analisis

1. Alat Analisis Data

Adapun penelitian ini dilakukan di PT. Thiess Sangatta tepatnya di Melawan Mine site Project Sangatta 75611 Kabupaten Kutai Timur Kalimantan Timur.

Model Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan *Successive Hurdles Selection Approach* yaitu pendekatan seleksi dengan berdasarkan urutan testing (sistem gugur). Sebagian besar proses seleksi yang berjalan sampai saat ini berdasarkan konsep. *Successive Hurdles* Itu berarti bahwa untuk berhasilnya pelamar tenaga kerja diterima dalam suatu organisasi, mereka harus lulus dan berbagai persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap. Mulai dari mengisi blanko lamaran, tes-tes, wawancara, mengecek seluruh latar belakang pribadi pelamar, pemeriksaan medis maupun pemeriksaan relevan lainnya. Segala macam tes itulah yang disebut "hurdles" dan harus lulus dengan hasil baik satu per satu atau secara berurutan (*vuccessive*).

Untuk menganalisa prosedur penerimaan tenaga kerja tersebut peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengetahui pelaksanaannya yang selanjutnya dibandingkan dengan kebijakan yang ditetapkan yaitu dengan menggunakan nilai relative dengan mengacu pada jawaban kuisisioner yang dipersentasekan dengan menggunakan perhitungan :

$$\text{Perhitungan Persentase} = \frac{\text{Jumlah Jawaban "YA"}}{\text{Jumlah Jawaban Kuesioner}} \times 100 \%$$

Sumber : Dean J. Champion (2000:302)

Untuk keperluan interpretasi hasil perhitungan persentase, Dean J. Champion (2000:302) yang dialih bahasakan oleh Abdul Rosyid dalam buku Metode dan Penelitian Sosial, Ramelan, Penerbit PPM, Jakarta, 2000 mengemukakan sebagai berikut :

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. 0% - 25% | Tidak Sesuai |
| 2. 26%-50% | Cukup Sesuai |
| 3. 51%-75% | Sesuai |
| 4. 76%- 100% | Sangat Sesuai |

2. Pengujian Hipotesis

1.) Hipotesis diterima

Hipotesis diterima apabila prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT. Thiess Sangatta sesuai dengan metode pendekatan *Successive Hurdles Selection Approach* yang ditunjukkan dengan nilai relatif berada pada posisi 76%- 100%

2.) Hipotesis ditolak

Hipotesis ditolak jika prosedur penerimaan tenaga kerja PT.Thiess Sangatta tidak sesuai dengan metode pendekatan *Successive Hurdles Selection Approach* yang ditunjukkan dengan nilai relatif yang berada pada posisi 0% - 25%

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat Perusahaan

PT.Thiess telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1972, awalnya sebagai anak perusahaan dari perusahaan Australia, Thiess Bros Pty Ltd. Pada tahun 1984 operasi Thiess di Indonesia diakuisisi oleh CSR dalam pengambil alihan perusahaan. Pada bulan November tahun 1988, PT Thiess Contractors Indonesia berdiri tahun berikutnya, Thiess diberikan kontrak pertambangan pertama di tambang Senakin BHP di Kalimantan. Sepanjang 1990, Thiess berhasil mengerjakan proyek infrastruktur tambang signifikan di Indonesia. Thiess juga bertanggung jawab untuk operasi tambang dengan sejumlah kontrak jangka panjang. Dalam beberapa tahun terakhir, Thiess telah melakukan diversifikasi bisnis dan mengerjakan proyek di sektor telekomunikasi dan minyak dan gas. Dengan pengalaman lebih dari 40 tahun di Indonesia Thiess memiliki kemampuan untuk memberikan solusi proyek terintegrasi. Thiess juga dapat memanfaatkan keterampilan dan pengalaman dari operasi di Australia dan di berbagai belahan dunia lainnya.

Struktur yang ramping dan fleksibel memungkinkan Thiess untuk bekerja di seluruh spektrum konstruksi dan pertambangan, dan menanggapi kebutuhan pasar dan klien di awal sebuah proyek. Seluruh unit bisnis Thiess dapat menawarkan baik disiplin tunggal maupun solusi pelayanan terpadu

2. Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikemukakan analisa dan pembahasan sebagai berikut: berdasarkan data yang telah diperoleh dan PT.Thiess Sangatta untuk mengetahui Prosedur Rekrutmen pada PT.Thiess maka dapat disimpulkan bahwa antara hasil perhitungan maka didapatkan hasil sangat sesuai yaitu 92% merujuk: pada metode *Successive Hurdles Selection Approach* dengan berpacu pada Kuisisioner

yang dirancang dengan jawaban Ya, atau Tidak. Jika jawaban persentasi jawaban Ya lebih besar berarti tidak terdapat ketidaksesuaian Sedangkan jika persentasi Tidak lebih besar, berarti terdapat ketidaksesuaian antara *metode Successive Hurdles Selection Approach* dengan Prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess Sangatta.

Dengan 25 butir pertanyaan mengenai prosedur penerimaan tenaga kerja, akan dijabarkan perhitungannya dengan menggunakan rumus Dean J. Champion sehingga dengan melihat tabel berikut maka dihitung Persentase nya sebagai berikut:

TABEL 5.1 REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

Hasil jawaban kuesioner variable independen kesesuaian Prosedur Penerimaan Tenaga Kerja PT.Thiess

N O	Responden	Jumlah Pertanyaan	Jwbn Ya	Tdk
1	Project Manager	25	23	2
2	Production Department	25	23	2
3	Engeneering Dept	25	23	2
4	HRGA Dept	25	23	2
5	HSE Dept	25	23	2
	JUMLAH	125	115	10

Perhitungan Nilai Relatif :
Perhitungan Persentase =

$$\frac{\text{Jumlah Jawaban "YA"}}{\text{Jumlah Jawaban Koesioner}} \times 100\%$$

$$= \frac{115}{125} \times 100\%$$

$$= 92\%$$

Berdasarkan jawaban di atas maka penerapan Prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess Sangatta sangat sesuai dengan metode *Successive Hurdles Selection Approach*

B. Pembahasan

Berdasarkan pada basil analisis Prosedur penerimaan karyawan PT.Thiess yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa prosedur penerimaan tenaga kerja yang telah dilaksanakan oleh PT.Thiess Sangatta telah berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan basil analisis dari kuisisioner yang berfungsi untuk mempelajari dan mengevaluasi internal control atas prosedur dengan jumlah jawaban Ya sebanyak 115 dan jawaban Tidak sebanyak 10 sehingga mendapatkan nilai relatif 92% yang dikategorikan sangat sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa basil kuesioner untuk prosedur penerimaan tenaga kerja yang memadai sangat sesuai dengan nilai relatif sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis di terima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess Sangatta telah dilakukan dengan Sangat Sesuai dengan metode *Successive Hurdles Selection Approach* yang dapat dilihat dari persentase perhitungan nilai relatif sebesar 92 % .

2. Dalam pelaksanaanya manajemen HR dituntut oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat diketahui melalui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Selama ini pada PT.Thiess Sangatta, pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja dilakukan oleh bagian HRD yang sebelumnya mendapatkan permintaan

akan penambahan karyawan baru dari departemen terkait untuk mengisi adanya jabatan yang kosong.

3. Seleksi tenaga kerja bertujuan untuk membantu perusahaan dalam membuat keputusan tentang calon karyawan yang tepat untuk memenuhi kualifikasi

4. Yang dibutuhkan perusahaan Dalam hal ini PT.Thiess melaksanakan proses seleksi dengan melalui proses tes tertulis dan tes interview serta penilaian

5. Perusahaan telah mempunyai struktur organisasi yang jelas , baik yang menyangkut wewenang maupun tanggung jawab. Perusahaan juga mempunyai kebijakan dan peraturan yang ditaati dengan cukup baik oleh karyawannya.

6. Hipotesis yang diajukan diterima karena dari hasil analisis dan pembahasan bahwa prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT.Thiess Sangatta telah sangat sesuai dengan metode *Successive Hurdles Selection Approach*.

B. Saran

Berdasarkan analisa dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya memperbaiki kelemahan-kelemahan yang masih ada pada PT.Thiess
2. Hendaknya waktu yang disediakan untuk proses rekrutmen karyawan baru diperpanjang mengingat prosedur permohonan pengadaan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama serta proses seleksi dan penilaian memerlukan waktu yang cukup agar dapat terpilih- calon karyawan yang memang berkualitas seperti yang diharapkan oleh PT.Thiess Sangatta.
3. Pada saat melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi diharapkan PT.Thiess Sangatta benar-benar harus memperhatikan kriteria calon karyawan agar tidak terjadi kesalahan

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2002.
- Arikunto, Sularsmi, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Bennet, N.B Silalahi, 1998, *Manajemen Personalia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, Iqbal, 2002, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia, Jakarta.
- Irianto, Yusuf, 2001, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Komarrudin, 1990, *Pengadaan Tenaga Kerja*, CV Rajawali, Jakarta
- Mangkuprawira, 2001, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Ghalia, Jakarta
- Manulang, 1984, *Manajemen Personalia*, Ghalia, Jakarta
- Martoyo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Yogyakarta
- Marzuki, 1995, *Coorporate Manajemen*, Muria Cemerlang Abadi, Jakarta.
- Munawir, 2002, *Akuntansi Keuangan dan manajemen*, Edisi Pertama, cetakan pertama, BPFE Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.