



**TINJAUAN TERHADAP SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
KARYAWAN PADA RM PAGAR RUYUNG PALEMBANG**

Erna AR

ernaarstieaprin@gmail.com

Dosen PNSD Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
*Sistem Rekrutmen Dan Seleksi,
Penempatan Karyawan*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PAGAR RUYUNG Palembang. Lingkup dari penelitian ini adalah melakukan peninjauan tentang bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PAGAR RUYUNG Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang atau sekitar 50 % dari seluruh total karyawan Rumah Makan PAGAR RUYUNG Sekip Gersik Palembang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif dan tabulasi silang yaitu, sistem penganalisaan data yang menggunakan angka-angka kemudian diolah, dimana jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel-tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen calon karyawan yang dilakukan oleh Rumah Makan Pagar Ruyung sudah dilakukan dengan cara terbuka melalui media masa dengan mencantumkan segala persyaratannya, tetapi dalam pelaksanaan rekrutmen juga masih dilakukan dengan cara tidak terbuka (tertutup). Pelaksanaan seleksi calon karyawan dilaksanakan dengan sistem gugur dimana pada setiap tahapan tes hasilnya dinilai untuk menentukan calon-calon karyawan yang lolos dan berhak untuk mengikuti tes selanjutnya. Materi tes seleksi belum dilakukannya secara objektif dan masih ada mengandung unsur-unsur nepotisme.

Erna AR

ernaarstieaprin@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.03.2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu di perhatikan dalam usaha meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien .

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya banyak melibatkan manusia sebagai salah satu faktor produksinya, bila dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, maka manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting keberadaannya sebagai motor penggerak . Beberapa usaha yang dapat ditempuh untuk memperoleh tenaga kerja tersebut dengan salah satu cara yaitu dengan melakukan seleksi penerimaan karyawan baru.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang handal guna mengisi jabatan yang kosong tersebut. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan tersebut adalah dengan merekrut tenaga kerja dari dua sumber yaitu rekrutmen karyawan yang baru dan penempatan karyawan yang lama untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Perusahaan dapat melaksanakan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang dibutuhkan dari kedua sumber tersebut. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia atau tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahlian atau semboyan " *the right person for the right job*" yaitu menempatkan orang yang tepat sehingga dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Belum semua perusahaan mampu melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan kriteria tentang orang yang bagaimana yang cocok untuk mengisi lowongan jabatan tersebut.

Rumah Makan Pagar Ruyung adalah sebuah perusahaan yang melayani konsumen dan pelanggan yang membutuhkan makanan siap saji dengan menu masakan khas Minang/Padang. Selain menjual masakan Padang, Pagar Ruyung dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia bagi kepentingan organisasi juga melakukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan barunya dengan menetapkan syarat-syarat dan tahapan tes yang harus dilalui. Tujuannya adalah untuk mendapatkan sosok calon karyawan yang benar-benar memenuhi kriteria yang diinginkan .

Masih belum baiknya proses rekrutmen pada . Pagar Ruyung Palembang berakibat tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut belum dapat tercapai, padahal proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Rekrutmen sangat menentukan keberhasilan proses perencanaan sumber daya manusia, karena proses rekrutmen adalah langkah awal sebelum dilanjutkan pada proses seleksi dan penempatan karyawan.

Tabel. 1.1 Jumlah Karyawan CV. Pagar Ruyung

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	100
2	2017	105
3	2018	110
4	2019	117
5	2020	120

Sumber: Rumah Makan Pagar Ruyung, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dan grafik 1.1 tentang jumlah seluruh karyawan. Pagar Ruyung Palembang, terlihat bahwasanya setiap tahun terjadi penambahan jumlah karyawan, berarti setiap tahun . Pagar Ruyung Palembang selalu mengadakan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada perusahaannya.

Perumusan Masalah

Bagaimanakah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada. Pagar Ruyung Palembang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada. Pagar Ruyung Palembang.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengetahuan khususnya mengenai sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Drs. M. Manullang (2016:28), mengemukakan pandangannya: "*Job Analysis* atau analisis jabatan merupakan suatu proses untuk membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna sesuatu keperluan" Sedangkan Gary Dessler (2017), mendefinisikan analisis jabatan adalah proses untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan.

Menurut M. Manullang (2016) analisa jabatan dapat dibedakan empat macam sesuai dengan tujuan analisa jabatan, yaitu:

1. *Job analysis for personal specifications*
Jenis analisis jabatan yang pertama ini bertujuan untuk menentukan syarat mental yang bagaimana yang dibutuhkan dari seseorang untuk dapat sukses dalam memangku suatu jabatan,
2. *Job analysis for training purposes*
Jenis analisis jabatan yang kedua bertujuan untuk menentukan langkah-langkah yang harus ditennpuh dalam mengerjakan suatu pekerjaan kepada seorang karyawan baru,
3. *Job analysis for setting rates*
Analisis jabatan jenis ketiga bertujuan untuk menentukan nilai-nilai masing-masing jabatan dalam suatu badan usaha sehingga dapat ditentukan tingkat upah masing-masing jabatan secara adil.
4. *Job analysis for method improvements*
Analisis jabatan terakhir ditujukan untuk dapat mempermudah cara bekerja karyawan pada suatu jabatan tertentu

Pengertian Seleksi

Seleksi atau pemilihan tenaga kerja merupakan langkah ketiga dalam proses karyawan. Fase pertama adalah menentukan *job analysis* atau analisa jabatan. Fase kedua dilakukan rekrutmen atau penarikan yaitu suatu proses dimana tenaga kerja ditarik melalui sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia (Fahmi, 2014).

Ada beberapa istilah yang sering digunakan oleh para ahli dalam mengartikan seleksi. Namun pada prinsipnya mempunyai arti yang sama. Menurut Alex S. Nitisemito (2015) mengemukakan sebagai berikut :

Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya. Menurut Dale Yoder, (2015 :157), memberikan definisi sebagai berikut : *selection is the stage in the staffing process in which candidates for employment are divide into two classes-ones who will be (obbered) employment and those who will not.*

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa seleksi adalah suatu kegiatan perusahaan untuk memilih karyawan yang paling tepat dari calon-calon yang dapat ditariknya yang dapat dibedakan antara calon karyawan yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi persyaratan.

Dasar Kebijaksanaan Mengadakan Seleksi

Menurut M. Manullang (2016:67), pada umumnya terdapat beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam seleksi karyawan yaitu:

a. Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi yang utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Keahlian tersebut dapat digolongkan kedalam tiga macam, yaitu:

1. *Technical Skill*,

Merupakan jenis keahlian yang utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan pelaksana pada kegiatan operasional

2. *Human Skill*,

Merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan; baik pimpinan tingkat rendah, menengah maupun pimpinan tingkat tertinggi

Hipotesis

Diduga terjadinya permasalahan dalam sistem penempatan karyawan pada CV. Pagar Ruyung di Palembang berkaitan dengan sistem seleksi dan rekrutmen karyawan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

METODELOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di .Rumah Makan Pagar Ruyung , salah satu perusahaan yang berbentuk rumah makan (restoran) yang menjual masakan khas Minang (Padang). . Penelitian ini penulis lakukan di Rumah Makan Pagar Ruyung yang beralamat di Jalan Gersik Sekip Palembang yang juga melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan ke cabang-cabang yang ada. Lingkup dari penelitian ini adalah melakukan peninjauan tentang bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada Rumah Makan Pagar Ruyung Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan langsung dari Rumah Makan Pagar Ruyung Jalan gerersik Sekip Palembang dengan cara mengadakan pengamatan langsung, dengan mendatangi, melihat dan mengutip catatan-catatan, data-data dan laporan yang digunakan perusahaan dengan cara mencatatnya secara sistematis data-data yang diperlukan dalam rangka penulisan penelitian.

Populasi dan Sampel

Sampel

Rumus Slovin menurut Sugiyono (2013) untuk menentukan sampel :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

keterangan rumus:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e = 0,1

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120:(12)^2}$$

$$n = \frac{120}{1,87}$$

$$n = 64,17$$

n = 64,17; menjadi 64 responden.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif dan tabulasi silang yaitu, sistem penganalisaan data yang menggunakan angka-angka kemudian diolah, dimana jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel-tabel (Sugiyono, 2016).

Kemudian hasil tersebut diukur dengan skala *likert*, data yang sudah diperoleh setelah diolah disajikan dalam bentuk tabel, kemudian dianalisis dengan rata-rata tertimbang yaitu nilai setiap jawaban atau tanggapan dijumlahkan setelah dikalikan dengan frekuensi dan dibagi dengan total responden sehingga mendapatkan nilai total dan ditarik kesimpulan. Jenis pertanyaan dan jenjang jawaban berdasarkan Umar, (2014):

	Skor
sangat setuju	4
setuju	3
tidak setuju	2
sangat tidak setuju	1

Definisi Operasional

1. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu .
2. Seleksi adalah suatu kegiatan proses memilih dan menentukan para pelamar yang paling memenuhi persyaratan dari yang telah ditentukan.
3. Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Indikator Seleksi :

- a. Keahlian,
- b. Pengalaman,
- c. Umur,
- d. Jenis Kelamin,
- e. Pendidikan,
- f. Keadaan fisik,
- g. Tampang,
- h. Bakat,
- i. Temperamen, dan
- j. Karakter.

Indikator Penempatan berdasarkan :

- a. Karakter
- b. Pendidikan
- c. Pengalaman
- d. Keahlian dan seleksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Makan Pagar Ruyung Palembang adalah salah satu usaha rumah makan khas Padang sampai saat ini Rumah Makan Pagar Ruyung sudah memiliki jumlah karyawan mencapai 120 karyawan .

Hasil Analisis Data

Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan karyawan pada Rumah Makan Pagi Sore Palembang

a. Sistem Rekrutmen Dilaksanakan Secara Terbuka

Tabel 4. 1. Jawaban Responden Rekrutmen: dilakukan secara terbuka

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai Rata-Rata
	N	Persentase	
Sudah	29	45,31	3,45
Belum	35	54,69	
	64	100,00	

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, terlihat bahwa 29 responden (45,31%) menyatakan sudah dan 35 (54,69%) responden menyatakan belum. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,45 yang berarti ada 45,31% (29) responden yang menyatakan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan sudah dilakukan secara terbuka, sedangkan ada sebanyak 54,69% (35) responden menyatakan proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan belum dilakukan secara terbuka.

b. Melalui Media masa

Tabel 4.2. Jawaban Responden Rekrutmen: Melalui Media Masa

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai Rata-Rata
	N	Persentase	
Sudah	23	35,94	3,36
Belum	41	64,06	
	64	100,00	

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, maka responden memberikan jawaban yaitu 23 responden (35,94 %) menyatakan sudah, 41 responden (64,06%) menyatakan belum. Nilai rata-rata yang diperoleh 3,36 yang berarti bahwa karyawan mempunyai penilaian yang baik karena mereka mengetahui bahwa proses rekrutmen rekrutmen, seleksi dan penempatan juga diumumkan secara terbuka.

c. Jangka Waktu Penerimaan Lamaran

Tabel 4.3. Jawaban Responden Rekrutmen: Jangka Waktu Penerimaan Lamaran

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai Rata-rata
	N	Persentase	
Sangat Cukup	16	16	3,13
Cukup	40	40	
Tidak Cukup	8	8	
Sangat tidak Cukup	0	0	
	64	100,00	

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, terlihat bahwa jawaban responden tentang jangka waktu penerimaan lamaran dalam proses rekrutmen rekrutmen, seleksi dan penempatan. Dari 64 responden yaitu 16 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (62,5%) menyatakan setuju dan hanya 8 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju. Nilai rata-ratanya adalah 3,13 hal ini menunjukkan bahwa para karyawan pada saat mereka mengetahui ada lowongan kerja dan jangka waktu untuk melamarnya dirasakan sudah mencukupi untuk mempersiapkan berkas lamarannya.

d. Disertai Persyaratan yang ketat

Tabel 4.4. Jawaban Responden Rekrutmen: Persyaratan yang ketat

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai Rata-rata
	N	Persentase	
Sangat setuju	37	57,81	3,55
Setuju	25	39,06	
Tidak Setuju	2	3,33	
Sangat tidak setuju	0	0	
	64	100,00	

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa jawaban responden tentang persyaratan yang ketat dalam proses rekrutmen rekrutmen, seleksi dan penempatan. Dari 64 responden terdapat 37 responden (57,81%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (39,06 %) menyatakan setuju mengenai persyaratan berkas lamaran yang lengkap menunjukkan objektifitas, dan hanya 2 responden (3,13 %) menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,55. Dari jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam pelaksanaan rekrutmen rekrutmen, seleksi dan penempatan calon karyawan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

e. Bersikap Objektif

Tabel 4. 5. Jawaban Responden Seleksi : Bersikap objektif

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai Rata-rata
	N	Persentase	
Sangat setuju	26	40,62	3,41
Setuju	38	59,38	
Tidak Setuju	0	0	
Sangat tidak setuju	0	0	
	64	100,00	

Sumber: data diolah, 2021

Dengan melihat pada tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa jawaban responden terhadap rekrutmen, seleksi dan penempatan yang telah dilaksanakan dengan objektif oleh perusahaan hal ini terlihat dari jawaban responden yaitu 38 responden (59,38 %) menyatakan sangat setuju, 26 responden (40,62%) menyatakan setuju dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju begitu juga tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Nilai rata-rata nya adalah 3,41. Dengan demikian maka karyawan sangat setuju apabila rekrutmen, seleksi dan penempatan calon karyawan dilaksanakan dengan objektif.

f. Sesuai dengan Bidangnya

**Tabel 4. 6. Jawaban Responden
 Seleksi : Sesuai dengan Bidangnya**

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai rata-rata
	N	Persentase	
Sangat setuju	29	45,31	3,38
Setuju	30	45,88	
Tidak Setuju	5	7,81	
Sangat tidak setuju	0	0	
	64	100,00	

Sumber: data diolah, 2021

Dengan melihat pada tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa jawaban responden terhadap rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang dilakukan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan yaitu 30 responden (46,88%) sangat setuju dan 29 responden (45,31 %) menyatakan setuju dan hanya 5 responden (7,81%) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, ada 5 responden yang menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata didapat adalah 3,38 yang berarti bahwa menurut para karyawan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang telah dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena terbukti dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan bidangnya.

g. Ada unsur Kolusi dan Nepotisme

**Tabel 4. 7. Jawaban Responden
 Seleksi : unsur kolusi dan Nepotisme**

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai Rata-rata
	N	Persentase	
Sangat setuju	0	0	1,52
Setuju	0	0	
Tidak Setuju	30	51,36	
Sangat tidak setuju	29	48,44	
	64	100,00	

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel 4.7 di atas, jawaban responden tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang dilaksanakan ada unsur kolusi dan nepotisme. Dari 64 responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 33 responden (51,56%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 31 responden (48,44%) dan tidak ada responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju Nilai rata-rata yang didapat sebesar 1,52. dengan demikian bahwa karyawan mengetahui bahwa karyawan menginginkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dilaksanakan tidak mengandung unsur kolusi dan nepotisme, masih ada penerimaan karyawan yang mengandung unsur nepotisme.

h. Materi Seleksi

**Tabel 4. 8. Jawaban Responden
 Seleksi : Materi Seleksi**

Jawaban Responden	Tanggapan responden		Nilai rata-rata
	N	Persentase	
Sangat setuju	11	17,19	3,14
Setuju	51	79,68	
Tidak Setuju	2	3,13	
Sangat tidak setuju	0	0	
	64	100,00	

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, jawaban responden tentang materi seleksi dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Dari 64 responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 51 responden (79,68%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (17,19%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,13%) dan tidak yang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil perhitungan nilai rata-rata nya adalah sebesar 3,14 hal ini berarti bahwa karyawan menilai bahwa materi rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan berkualitas.

PEMBAHASAN

Sistem Seleksi

Perusahaan melaksanakan seleksi calon karyawan, adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh para pelamar yang ingin melakukan hubungan kerja dengan Perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Foto copy ijazah terakhir,
- b. Foto copy ijazah kursus-kursus atau surat pengalaman kerja (kalau ada),
- c. Surat lamaran yang ditulis sendiri,
- d. Daftar riwayat hidup,
- e. Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian setempat,
- f. Surat keterangan dari dokter yang menyatakan berbadan sehat untuk bekerja,
- g. Foto copy kartu penduduk, dan
- h. Pasphoto

Apabila para pelamar calon karyawan telah memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut diatas, maka para pelamar tersebut akan mendapat panggilan melalui surat untuk mengikuti seleksi selanjutnya.

Tahap-tahap penerimaan karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan penyeleksian karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan surat lamaran

Pada tahap seleksi yang pertama ini diadakan pemeriksaan surat lamaran beserta kelengkapannya dan diseleksi mana yang memenuhi syarat dan mana yang tidak memenuhi syarat lamaran yang telah ditentukan. Pemeriksaan surat lamaran ini biasanya yang diperiksa adalah lampiran-lampiran yang harus ada beserta surat-surat keterangan yang dibutuhkan seperti foto copy ijazah terakhir, foto copy ijazah kursus-kursus dan daftar riwayat hidup, surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian setempat. surat keterangan dari dokter yang menyatakan berbadan sehat, foto copy kartu penduduk dan pasphoto.

b. Ujian atau Tes

Ujian/test ini bersifat wajib oleh karena itu apabila pelamar tidak dapat mengikuti ujian pada akhir yang telah ditentukan maka pelamar yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri (gugur). Ujian atau test yang dilakukan pada tahapan ini dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

- Test pengetahuan meliputi ; pengetahuan umum, dan pengetahuan mengenai perbankan, moneter, Bahasa Inggris, dan Matematika, dan
- Test keterampilan
Bagi para D3 atau sederajat diberikan test keterampilan yaitu berupa keterampilan mengetik dengan menggunakan komputer.

c. Psiko-tes

Test psikologi yang dilakukan dimaksudkan untuk meneliti dan mengetahui lebih jelas hal-hal yang berhubungan dengan kejiwaan calon karyawan misalnya tentang bakat, interest (minat) motivasi, kepribadian dan sebagainya

d. Wawancara

Wawancara yang diadakan untuk mengetahui lebih lanjut informasi dari data tertulis dan untuk mengetahui kebenaran data yang ada secara untuk memperoleh informasi yang tidak diperoleh dari data tertulis.

Sistem Rekrutmen

1. Sumber Dari Dalam Perusahaan

Sumber dari dalam perusahaan adalah mendapatkan karyawan atau tenaga yang sudah ada yang bekerja dalam perusahaan. Perusahaan memanfaatkan sumber dari dalam perusahaan dengan jalan menempatkan diantara karyawan yang ada pada jabatan yang lowong.

Kebijaksanaan ini dilakukan oleh perusahaan dalam rangka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam berprestasi, meningkatkan kemampuan karyawan dalam menguasai bermacam bidang dalam perusahaan dan untuk menghindari kejenuhan dari karyawan serta meningkatkan efisiensi dari perusahaan.

2. Sumber Dari Luar Perusahaan

Sumber dari luar perusahaan dimaksudkan penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan. Penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan yang dilakukan oleh perusahaan melalui:

a. Pelamar Yang Datang Sendiri

Memanfaatkan pelamar yang datang sendiri dengan memberikan pelayanan yang baik bagi para pelamar dan meminta mereka mengisi blangko lamaran yang telah disediakan.

b. Melalui Jasa Kawan Lama

Biasanya perusahaan akan meminta jasa karyawan-karyawan lama untuk mendapatkan calon karyawan apabila perusahaan merasakan kebutuhan yang mendesak akan tenaga kerja .

c. Melalui Iklan

Dalam hal ini perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja dengan memanfaatkan jasa periklanan untuk pemasangan iklan di surat kabar.

Sistem Penempatan

Penempatan karyawan pada Rumah Makan Pagar Ruyung merupakan tindak lanjut dari kebijaksanaan dalam penerimaan karyawan. Metode penempatan karyawan belum mendapat perhatian yang sungguh-sungguh karena masih terjadi beberapa kesalahan dalam penempatan karyawan yang pada akhirnya dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan. Penempatan karyawan pada Pagar Ruyung belum berdasarkan pada kualifikasi pendidikan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu, sehingga masih menjadi hambatan bagi perusahaan dan karyawan untuk dilakukan penempatan.

Kebijaksanaan yang ditetapkan dalam menempatkan karyawan pada suatu jabatan dikaitkan dengan penempatan karyawan pada harus menjadi perhatian, disamping itu juga dalam penempatan karyawan harus diperhatikan mulai dari tahap rekrutmen dan seleksi karyawan, agar tidak menutup kesempatan bagi karyawan lain untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi. Setiap adanya kenaikan jabatan harus mulai dari tingkat bawah sesuai dengan pendidikan, pengalaman serta pangkatnya, agar tidak terjadi penolakan pada saat proses penempatan karyawan.

Selama ini proses penempatan karyawan pada Rumah Makan Pagar Ruyung belum sepenuhnya berjalan dengan lancar, hal ini akan menghambat kinerja dan motivasi karyawan, pada akhirnya berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penempatan karyawan yang tepat akan membentuk dan menciptakan rasa dedikasi yang tinggi sehingga akan dapat menghasilkan tingkat prestasi yang optimal dari setiap karyawan.

Beberapa hal yang masih perlu mendapatkan perhatian oleh Rumah Makan Pagar Ruyung dalam sistem penerimaan dan penempatan karyawan yang dilaksanakan dalam suatu jabatan, yaitu:

- a. Analisis jabatan untuk menentukan sifat dan keadaan pekerjaan serta sifat kecakapan dari orang-orang yang melakukan atau mengemban tugas jabatan tersebut,
- b. Proses rekrutmen karyawan harus sesuai dengan bidang keahliannya, dan
- c. Seleksi penerimaan karyawan harus dapat menentukan karyawan yang tersedia.

Hal lain yang masih harus diperhatikan oleh Rumah Makan Pagar Ruyung dalam penempatan karyawan adalah menempatkan orang yang tepat dan tempat yang tepat, hal ini dimaksudkan bahwa organisasi perusahaan harus berusaha memperoleh tenaga kerja yang baik dan profesional baik untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan menetapkan *passing grade* yang sangat tinggi dan menggunakan jasa pihak ketiga dengan harapan tidak terjadi penyimpangan dalam proses rekrutmen tersebut dan didapatkan kandidat-kandidat yang kompeten.

Karyawan yang telah lolos seleksi penerimaan diberikan pengetahuan dan pengenalan tugas yang dilaksanakan maksimum dalam jangka waktu 1 (satu) tahun, yang meliputi :

1. Pengetahuan peningkatan disiplin dan kerjasama yang dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga;
2. Pengetahuan klasikal, mengenai :
 - a. Pengenalan organisasi dan budaya kerja; dan
 - b. Pengenalan tugas

3. Masa pengenalan tugas dilaksanakan dengan melakukan tugas-tugas secara langsung di satuan kerja perusahaan yang pada akhir masa pengenalan tugas dilakukan evaluasi oleh satuan kerja kerja terkait.

Untuk mengurangi resiko akibat kesalahan dari seleksi maka Rumah Makan Pagar Ruyung meletakkan masa percobaan selama 6 bulan.

Hal-hal yang dinilai selama masa percobaan itu antara lain kemampuan bekerja, sikap mental, kerajinan, kedisiplinan kreativitas, kesehatan, danan sebagainya. Selama masa percobaan apabila karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang baik dan dinyatakan lulus maka, karyawan tersebut resmi menjadi karyawan Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelaksanaan rekrutmen calon karyawan yang dilakukan oleh Rumah Makan Pagar Ruyung sudah dilakukan dengan cara terbuka melalui media masa dengan mencantumkan segala persyaratannya, tetapi dalam pelaksanaan rekrutmen juga masih dilakukan dengan cara tidak terbuka (tertutup).
2. Pelaksanaan seleksi calon karyawan dilaksanakan dengan sistem gugur dimana pada setiap tahapan tes hasilnya dinilai untuk menentukan calon-calon karyawan yang lolos dan berhak untuk mengikuti tes selanjutnya. Materi tes seleksi belum dilakukan secara objektif dan masih ada mengandung unsur-unsur nepotisme.
3. Sebelum dilaksanakannya penempatan, karyawan diberikan masa percobaan selama 6 bulan dan belum ada kontrak secara tertulis untuk penempatan.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen calon karyawan, harus dilakukan secara terbuka agar terjadi transparansi dan perlu dicari alternatif cara lain yang dapat menimbulkan efisiensi dan efektifitas baik dari segi biaya dan waktu.
2. Dalam pelaksanaan seleksi sebaiknya mempertahankan objektifitas serta materi tes seleksi yang bersifat selalu uptodate sehingga akan diperoleh calon karyawan yang benar-benar berkualitas.
3. Dalam penempatan karyawan, sebaiknya dibuat secara tertulis melalui kontrak perjanjian bahwa setiap karyawan dalam jangka waktu tertentu bersedia untuk ditempatkan diseluruh cabang dan merupakan syarat untuk kenaikan jabatan atau posisi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka setia, Bandung.
- Andrew E. Sikula. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Dessler, Gary (2017). Manajemen Personalia. Terjemahan Agus Darma. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Edwin B. Flippo 2013, Personel Management (Manajemen Personalia). Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan (2015), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Yogyakarta. Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Irham Fahmi. 2014. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Manullang, 2016, Dasar_Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Poerwono, Hadi, 2012, Tata Personalia. Edisi 5, Jakarta, Djembatan.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.