

SEMINAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Resume Jurnal

“Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Karyawan Kerja Tetap Pada PT Bina San Prima Karawang”

Di susun untuk memenuhi tugas terstruktur mata kuliah Seminar MSDM yang dibimbing
oleh Bapak Heru Susilo, Drs,MA



Oleh:

- **Ardana Riswari S. 125030200111114**
- **Agnes Triana 12503020711064**
- **Ratya Shafira A. 125030207111068**

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KELAS A

2015

➤ **Latar Belakang**

Dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari proses rekrutmen dan penempatan terhadap karyawan yang akan diterima oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Terdapat dua aspek yaitu aspek kualitas yang mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik dan aspek kuantitas yang mencakup jumlah SDM yang tersedia. Dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari proses rekrutmen dan penempatan terhadap karyawan yang akan diterima oleh perusahaan. Terlebih dahulu dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan atau forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bina San Prima Karawang agar mengetahui Pengaruh Rekrutmen sumber daya manusia terhadap penempatan karyawan PT. Bina San Prima Karawang.

➤ **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana rekrutmen pada PT. Bina San Prima
2. Bagaimana penempatan karyawan pada PT. Bina San Prima
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan PT. Bina San Prima

➤ **Kerangka Dasar Teori**

1. Rekrutmen

Menurut Henry Simamora dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III” (2004 : 170), mendefinisikan *rekrutmen* adalah sebagai berikut “ *Rekrutmen* adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas *rekrutmen* dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.”

2. Penempatan Karyawan

Menurut Prof.Dr. Tjutju Yunarsih dan Dr Suwatno dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” yang dikutip oleh Hasibuan (2011 : 115) menyatakan bahwa “Penempatan

merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”.

➤ **Metode Penelitian**

Metode yang mendukung dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data populasi dan sampel. Desain penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Rancangan penelitian berdasarkan tujuan
2. Rancangan penelitian berdasarkan metode penelitian
3. Rancangan penelitian berdasarkan tingkan eksplanasinya
4. Berdasarkan jenis data dan analisisnya.

Dari permasalahan yang diteliti, terdapat dua variabel yang menjadi pokok permasalahan yang akan dianalisis yaitu:

1. Variabel X (indevenden variabel) variabel rekrutmen
2. Variabel Y (indevenden variabel) variabel penempatan karyawan

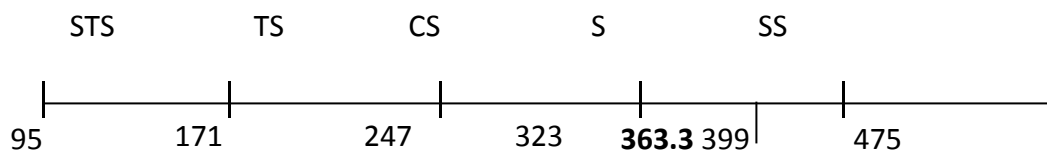
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validitas dan reliabilitas, yang terdiri dari :

1. Uji validitas instrument
2. Uji realibitas
3. Uji normalitas
4. Analisis statistic deskriptif
5. Transformasi data
6. Analisis kolerasi
7. Uji hipotesis

Hasil Penelitian

1. Rekapitulasi variable rekrutment

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Penyusunan strategi untuk merekrut	391	Setuju
2	Pencarian pelamar-pelamar kerja	344	Setuju
3	Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok	297	Cukup Setuju
4	Pembuatan perkumpulan pelamar	305	Cukup Setuju
5	Mencari tenaga kerja baru	370	Setuju
6	Membuka lowongan yang dibutuhkan perusahaan	387	Setuju
7	Berdiri organisasi baru	381	Setuju
8	Adanya Perluasan Organisasi	381	Setuju
9	Terciptanya pekerjaan dan mengurangi pengangguran	389	Setuju
10	Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain	383	Setuju
11	Adanya pekerja berhenti baik terhormat maupun tidak hormat	368	Setuju
12	Adanya pekerja berhenti karena memasuki usia pensiun	332	Setuju
13	Adanya pekerja yang meninggal dunia	394	Setuju
Total		4722	Setuju
Rata-rata		363.3	



Gambar Bar Scale
Rekapitulasi Rekrutmen

Dari table di atas, maka dengan hasil skor sebesar 363,3 yang berada dibatas wilayah setuju yang artinya adalah responden setuju menggunakan rekrutmen di PT. Bina San Prima.

2. Rekapitulasi varibel penempatan karyawan

3. Tabel

4. Rekapitulasi Variabel Y (Penempatan Karyawan)

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Pendidikan	389	Setuju
2	Pengetahuan Kerja	390	Setuju
3	Keterampilan Kerja	385	Setuju
4	Pegalaman Kerja	384	Setuju
5	Umur	378	Setuju
6	Keahlian	363	Setuju
7	Kesehatan Fisik	366	Setuju
8	Jenis Kelamin	370	Setuju
9	Tampang	367	Setuju
10	Bakat	358	Setuju
11	Temperamen	361	Setuju
12	Karakter	370	Setuju
13	Kerja Sama	387	Setuju
14	Kejujuran	401	Sangat Setuju
15	Kedisiplinan	399	Setuju
16	Inisiatif dan Kreatif	403	Sangat Setuju
17	Mencari posisi yang dibutuhkan perusahaan	378	Setuju
Total		6449	Setuju
Rata-rata		379.3	

5.

Sumber: Analisis Data,2012



Gambar Bar Scale
Rekapitulasi Penempatan Karyawan

Berdasarkan rekapitulasi variabel penempatan karyawan, menunjukkan bahwa dari 17 indikator dengan nilai rata-rata 379.3 berada di daerah setuju kecuali indikator kejujuran dan inisiatif dan kreatif yang berada di daerah sangat setuju.

➤ Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan pembahasan hasil mengenai pengaruh rekrutmen terdapat penempatan karyawan pada PT.Bina San Prima Karawang, sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi rekrutmen yang digunakan di PT. Bina San Prima diperoleh skor 363.3 yang artinya indikator-indikator yang mempengaruhi

rekrutmen mendapat respon yang setuju, kecuali penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok dan pembuatan perkumpulan pelamar yang masih harus ditingkatkan.

2. Dari hasil rekapitulasi mengenai penempatan karyawan diperoleh dengan skor 379.3 yang artinya semua indikator-indikator menunjukkan bahwa tingkat respon setuju dan sangat setuju penempatan karyawan di PT.Bina San Prima.

➤ **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin PT. Bina San Prima Karawang, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian kuisisioner, rekrutmen sumber daya manusia pada dasarnya telah mendapatkan respon yang setuju, akan tetapi lebih baiknya pimpinan perlu melakukan evaluasi pada indikator yang perlu ditingkatkan salah satu diantaranya, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok dengan cara meningkatkan skill agar bisa memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dan pembuatan perkumpulan pelamar seperti membentuk yayasan buat para pelamar yang ingin melamar bisa daftar ke yayasan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian kuisisioner, hasilnya sangat bagus dengan hasil sangat setuju maka pola-pola penempatan karyawan tersebut harus tetap dipertahankan.
3. Untuk meningkatkan pengaruh rekrutmen sumber daya manusia terhadap penempatan karyawan pada PT.Bina San Prima Karawang, sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan kembali dari sebelumnya yang mempunyai respon baik menjadi sangat baik, serta dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja karyawan yang ditempatkan.