

SKRIPSI

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA PADA PT. LINTAS RIAU PRIMA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

M. RIZQI BINTORO

NPM: 125210068

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2018



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

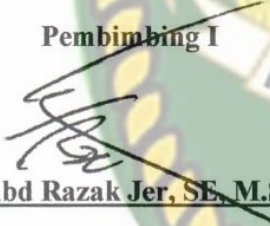
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Rizqi Bintoro
NPM : 125210068
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Lintas Riau
Prima

Disetujui Oleh

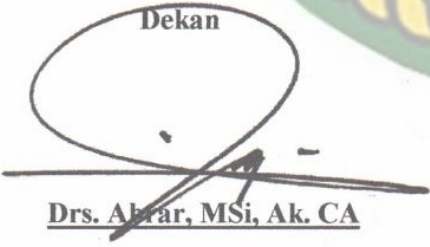
Pembimbing I


Abd Razak Jer, SE, M.Si

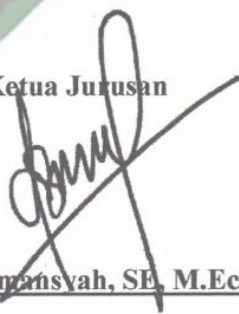
Pembimbing II


Desi Mardiansty, SE, MM

Dekan


Drs. Abrar, MSi, Ak. CA

Ketua Jurusan


Azmansyah, SE, M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

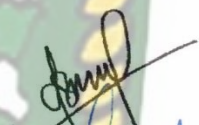
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

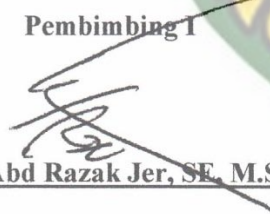
Nama : M. Rizqi Bintoro
NPM : 125210068
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Lintas Riau Prima

Disetujui Oleh :

Tim Penguji

1. Azmansyah, SE, M.Econ ()
2. Dr. Hamdi Agustin ()
3. Hj. Susie Suryani, SE, MM ()

Pembimbing I


Abd Razak Jer, SE, M.Si

Pembimbing II


Desi Mardiansty, SE, MM

Mengetahui,
Ketua Jurusan


Azmansyah, SE, M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : M. Rizqi Bintoro
NPM : 125210068
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Co Sponsor : Dr. Desi Mardiansty, SE, MM
Judul : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Lintas Riau Prima

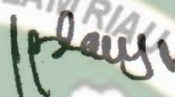
Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Catatan	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1.	05-11-2015	X		- Format penulisan Objek Penelitian - Perumusan		
2.	06-11-2015		X	Perbaiki yang disarankan pada Bab I		
3.	07-11-2015	X		- Data - Teori-Teori Utama		
4.	01-03-2016	X		ACC ujian seminar proposal		
5.	03-03-2016		X	ACC ujian seminar proposal		
6.	07-04-2016	X		- Analisis Kuantitatif - Teori Kuantitatif		
7.	20-04-2016	X		Ubah Kesimpulan sesuai diskusi		

8.	22-04-2016	X		ACC ujian seminar hasil		
9.	24-04-2016		X	ACC ujian seminar hasil		

Pekanbaru, 15 April 2019

Wakil Dekan I



Dr. Firdaus AR, SE, M.Si. Ak



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1993/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilakukan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : M. Rizqi Bintoro
N P M : 125210068
Jurusan/Jenjang Pendi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Lintas Riau Prima

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Hamdi Agustin, SE., MM	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Raja Ria Yusnita, SE., ME	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 12 April 2019
Dekan.



Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

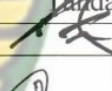
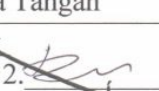
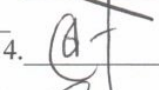
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : M. Rizqi Bintoro
NPM : 125210068
Judul Proposal : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Lintas Riau Prima (Usaha Agen BBM Industri)
Pembimbing : 1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
2. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 24 Oktober 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

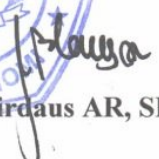
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

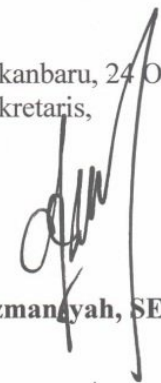
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		1. 
2.	Desy Mardianti, SE., MM		2. 
3.	Suyadi, SE., M.Si		3. 
4.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		4. 
5.	Awliya Afwa, SE., MM		5. 
6.	Restu Hayati, SE., M.Si		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 24 Oktober 2018
Sekretaris,


Azman Yah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 424/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 17 April 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Desy Mardianti,SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Muhammad Rizqi Bintoro
 N P M : 125210068
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Proses Rekrutmen dan seleksi pegawai bagian kantor PT. Lintas Riau Prima (Usaha Agen BBM Industri).
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 19 April 2018
 w Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, April 2019

Saya Yang Membuat Pernyataan



M. RIZQI BINTORO

ABSTRAK**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA PADA
PT. LINTAS RIAU PRIMA****OLEH :****M. RIZQI BINTORO****NPM. 125210068**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja pada PT. Lintas Riau Prima. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Hasil penelitian dapat disimpulkan Dari hasil penelitian tentang rekurtmen karyawan pada PT. Lintas Riau Prima secara umum berada pada kategori baik, karena karyawan setuju dengan proses rekrutmen yang telah ditetapkan tetapi masih adanya permasalahan yaitu informasi rekrutmen yang tidak banyak. Dari hasil penelitian tentang seleksi pada PT. Lintas Riau Prima secara umum berada pada kategori baik, karena seleksi telah disesuaikan dengan tahap-tahap seleksinya.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Lintas Riau Prima**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, MSi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Azmansyah, SE, M.Econ, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Abd Razak Jer, SE. M.Si, selaku dosen pembimbing I yang tak pernah lelah meberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak Desy Mardianti, MM selaku dosen pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
6. Pimpinan beserta Karyawan Pada PT. Lintas Riau Prima, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada Ayahnda H. Syamsuri dan Ibunda Hj. Fauziah, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
8. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2012 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Desember 2018

Penulis

M. Rizqi Bintoro



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Perumusan Masalah	4
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA.....	7
2.1. Pengertian Rekrutmen.....	7
2.2. Dasar Sumber Perekrutan Karyawan	11
2.3. Sumber Karyawan.....	14
2.4. Metode Perekrutan Karyawan.....	16
2.5. Proses Rekrutmen.....	16
2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen	18
2.7. Kendala-kendala rekrutmen	20
2.8. Pengertian Seleksi	22
2.9. Dasar Seleksi.....	23
2.10. Tujuan Seleksi.....	24

2.10. Langkah-langkah seleksi karyawan	25
2.11. Penelitian Terdahulu	29
2.12. Kerangka Pemikiran.....	30
2.13. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Lokasi Penelitian.....	31
3.2. Operasional Variabel.....	31
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.4. Jenis dan Sumber Data	32
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6. Analisis Data	33
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	35
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	35
4.2. Struktur Organisasi	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
5.1. Identitas Responden	41
5.2. Analisis Rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima	44
5.3. Analisis Seleksi pada PT. Lintas Riau Prima.....	53
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	65
6.1. Kesimpulan	65
6.2. Saran-saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan terlepas dari perusahaan tersebut besar atau kecil, SDM inilah yang melaksanakan aktivitas perusahaan dan menggerakkan organisasi. Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Hasibuan (2007:27) mengatakan bahwa “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”.

Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah,

perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan tentunya akan memberikan energi yang positif terhadap kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan proses perekrutan dan seleksi pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan masing masing perusahaan.

Proses perekrutan adalah serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja disertai dengan motivasi, keahlian dan pengetahuan. Calon pegawai kemudian diseleksi melalui wawancara atau tes psikologi tergantung pada perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan seleksi adalah suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia.

PT. Lintas Riau Prima termasuk salah satu perusahaan yang mengelola BBM industri, tentunya proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan harus melewati tahapan yang kompleks serta selektif. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas yang mampu berkontribusi langsung dalam mempertahankan posisi perusahaan di tengah persaingan global.

Berdasarkan uraian di atas serta mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam menunjang aktivitas perusahaan, maka dari itu saya memilih PT. Lintas Riau Prima untuk melakukan mini riset di perusahaan tersebut.

Tabel 1.1
Data Karyawan Training Matrix PT. Lintas Riau Prima Tahun 2017

NO	Posisi	Jumlah
1	Directur Operasional	1
2	Project Manager	1
3	Adm & Finance	4
4	Svp Engineer	1
5	HESOfficer	1
6	Relief Engineer	1
7	Engineer	16
8	Technician	20
Jumlah		45

Sumber : PT. Lintas Riau Prima

PT. Lintas Riau Prima sendiri adalah sebuah perusahaan dibidang agen dan transportasi BBM solar (HSD) industri Pertamina serta kegiatan usaha pendukung jasa/industri konstruksi dibidang oil dan gas. Menjalankan kegiatan usaha dengan mengutamakan pelayanan, kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu serta layanan pendukung bagi pelanggan. PT. Lintas Riau Prima juga adalah kontraktor bagi perusahaan dibidang minyak dan gas bumi. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai kualitas, maka dari itu untuk proses perekrutan dan seleksi calonkaryawan baru sangat ketat. Perusahaan juga sangat memerlukan karyawan yangberkompeten dan yang mempunyai keahlian yang baik. Tujuan adanya suatuperekrutan dan seleksi tenaga kerja adalah untuk mendapatkan karyawan yangtepat untuk perusahaan, sehingga karyawan dapat dituntut untuk bekerja secaraoptimal.

Jika dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan muncul berbagai masalah yang akan dihadapi perusahaan. Prosesrekrutmen yang tidak tepat menyebabkan kemungkinan perusahaan

akan mendapatkan jumlah pelamar yang sedikit dan keterbatasan kualitas sumber daya manusia, sehingga perusahaan tidak bisa mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Masalah yang timbul pada proses rekrutmen akan berdampak negatif terhadap proses seleksi. Perusahaan akan sulit menyeleksi calon karyawan yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga karyawan yang telah diterima akan memiliki kinerja yang buruk dan berdampak pada operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Lintas Riau Prima”**.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, yaitu bagaimana program pelaksanaan rekrutmen serta seleksi di PT. Lintas Riau Prima?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja pada PT. Lintas Riau Prima

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan bagi pihak kantor atau perusahaan dimana dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi khususnya menyangkut masalah kebijaksanaan karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. Untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis, dimana dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui segala macam permasalahan yang dijumpai di lapangan.
3. Sebagai sumber informasi maupun referensi bagi para peneliti berikutnya yang bermaksud mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama khususnya masalah.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi maka penulis membagi dalam enam Bab yang di uraikan dalam sistematika penulisan :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini membahas teori proses rekrutmen dan seleksi, yaitu pengertian rekrutmen dan seleksi, proses rekrutmen, tujuan rekrutmen

dan seleksi, factor yang mempengaruhi rekrutmen, kendala-kendala rekrutmen, dsar seleksi, langkah-langkah seleksi, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam Bab ini berisikan Lokasi/ Objek Penelitian, Operasional Variabel Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik pengumpulan data, Populasi dan Sampel dan Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, serta kegiatan dari perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang analisis perekrutan dan seleksi tenaga kerja pada PT. Lintas Riau Prima.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bagian kesimpulan dan saran yang merupakan intisari dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Rekrutmen Karyawan

Prosedur rekrutmen (*recruitmen*) pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki *performancesesuai* dengan bidangnya. Banyak ditemukan fakta, bahwa pelamar yang lulus ujian lisan dan wawancara, tidak persis memahami kondisi lapangan yang sesungguhnya, oleh sebab itu seleksi dan penilaian berbasis kompetensi akan menghasilkan pendekatan kebenaran atas keahlian yang dibutuhkan.

Bangun (2012:140) mengatakan Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemulihan tenaga kerja.

Rekrutmen SDM adalah praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. Itu akan menciptakan penyangga antara perencanaan dengan seleksi yang sebenarnya dari para karyawan baru. (Manajemen Sumber Daya Manusia, Raymond A.Noë, 2008:266)

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Siagian (2013:102) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang

kapabel untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya.

Menurut Wibowo (2015:40) rekrutmen adalah upaya perusahaan dalam mencari dan memikat para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan sehingga bisa disimpulkan upaya rekrutmen adalah upaya memikat dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Upaya merekrut karyawan biasanya dilakukan oleh departemen personalia atau SDM, namun untuk beberapa tenaga kerja yang memerlukan kualifikasi khusus biasanya diperoleh dari lembaga penyedia tenaga kerja atau dari pemandu bakat yang atau yang biasa disebut sebagai *talent scout* atau *head hunter*.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan. Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan merupakan kunci utama bagi kesuksesan bisnis perusahaan. Manajemen Perkerutan (*Recrutiment management*) adalah salah satu proses dalam Administrasi Pesonalia (*Personnel Administration*) pada departemen *Human Resource Development* (HRD) yang mendukung para pengambil keputusan dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi, Menurut Singodimedjo dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2000) proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk

menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat.

Jadi rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti apa yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan.

Menurut Wahjono (2015:40) bagi perusahaan yang akan merekrut tenaga kerja baru berbakat yang sesuai dengan kebutuhan maka perusahaan harus menjadikan perusahaannya tampak memikat seperti gadis cantik yang rupawan, berilmu tinggi, mampu menghasilkan keturunan yang baik dan saleh serta berpotensi untuk berkembang. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang perlu dilakukan perusahaan yang akan menjalankan proses rekrutmen, yaitu sebagai berikut:

- a. Promosikan ukuran perusahaan anda. Perusahaan anda dapat menawarkan calon berbakat kesempatan untuk memainkan peran kunci dalam operasi sehari-hari, lingkungan kerja yang fleksibel, akses langsung ke manajemen

puncak, promosi cepat, dan keuntungan lain yang tidak akan didapatkan perusahaan besar.

- b. Buktikan stabilitas perusahaan anda. Wartakan dan informasikan bahwa bisnis anda memiliki dana yang solid, pertumbuhan penjualan yang konsisten, dan rencana bisnis untuk masa depan yang cerah. Anda dapat menggunakan TV, sosial media, majalah dan surat kabar, baik melalui iklan maupun dengan aktivitas publisitas.
- c. Merakit paket manfaat. Tonjolkan *fringe benefit* (keuntungan tambahan) yang bisa didapatkan dalam perusahaan anda, seperti fasilitas layanan kesehatan dasar gratis bagi karyawan dan keluarga, kantin murah yang tersedia di dalam perusahaan, transportasi dari dan ke rumah karyawan, kemudahan pemilikan rumah pertama, bantuan kredit kendaraan, yang meskipun ditujukan untuk memudahkan karyawan melaksanakan pekerjaannya, tetapi dipandang sebagai hal yang memudahkan kehidupan kandidat.
- d. Kecocokkan untuk kelulusan baru/pemula (*fresh graduate*). Gaji dan tunjangan lebih rendah tidak akan menghalangi calon berbakat yang memulai karier mereka. Lulusan baru akan bersemangat dan merasa memerlukan lebih banyak pembinaan dari karyawan yang telah berpengalaman yang telah ada diperusahaan. Dibanyak perusahaan besar kesempatan untuk belajar dari karyawan lain adalah susah didapatkan, kecuali dengan kerja keras, namun diperusahaan anda yakinkanlah kandidat, bahwa mereka akan dapat belajar dari pengalaman seniornya

untuk posisi yang lebih bertanggung jawab. Mereka akan mendapatkan pengalaman itu dalam suasana lebih santai, lebih sistematis, dan berorientasi pada tim dalam lingkungan kerja yang baik dan berkembang.

- e. Gunakan agen layanan perekrut. Perusahaan mungkin tergesa-gesa memperkerjakan karyawan dalam proyek atau program baru setelah peristiwa tonggak lain, seperti ketika dana kredit baru untuk menandai proyek baru cair atau terdapat klien baru yang secara tiba-tiba menyetujui dan menandatangani kontrak baru. Ketergesa-gesaan pemenuhan karyawan baru ini dapat diatasi dengan menggunakan agen layanan perekrut (*recruitment agency*).

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

2.2. Dasar Sumber Perekrutan Karyawan

Proses rekrutmen dimulai saat seorang karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya pemutusan hubungan kerja atau karena pensiun yang direncanakan. Anda harus mulai dengan mengkaji kebutuhan yang mendesak atas karyawan, memutuskan apakah ada pekerjaan yang membutuhkan suatu perubahan, dan orang seperti apa

yang akan direkrut. Pertama-tama analisis secara menyeluruh perlu dilakukan, kemudian diikuti dengan membuat uraian pekerjaan, spesifikasi karyawan, rincian tugas dan menentukan tipe orang yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut (Wahjono, 2015:41).

a. Menganalisis pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah proses mengumpulkan dan mempelajari informasi yang berkaitan dengan semua aspek dari suatu jabatan. Analisis pekerjaan yang sempurna dan menyeluruh sebaiknya mencakup beberapa hal yang rinci yakni :

- Tujuan
- Posisi
- Tugas utama
- Kualitas yang diperlukan
- Lingkungan kerja

b. Menjabarkan uraian pekerjaan

Uraian pekerjaan mempunyai banyak kegunaan praktis. Berkaitan dengan kepentingan rekrutmen, adalah : membantu memutuskan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Uraian pekerjaan juga bermanfaat bagi keperluan pemasangan iklan dan berpengaruh pada isi serta struktur formulir lamaran kerja yang harus diisi oleh pelamar kerja, sehingga memungkinkan para pelamar untuk mempelajari apakah jenis pekerjaan yang ditawarkan memang seperti yang mereka cari. Hal ini dapat membantu anda menghemat waktu dan biaya dalam proses perekrutan tersebut.

c. Menjabarkan Spesifikasi Karyawan

Spesifikasi karyawan, yang juga dikenal sebagai spesifikasi personel atau spesifikasi pekerjaan, adalah penjabaran keterampilan, pengetahuan dan atau pengalaman yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar berhasil. Spesifikasi ini diperoleh dengan mempelajari tugas dan tanggung jawab dalam uraian pekerjaan dan dengan memikirkan kualitas yang dibutuhkan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Mengevaluasi Kebutuhan Mendadak

Rekrutmen tidak bisa dilakukan hanya untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja secara mendadak. Rekrutmen dari setiap karyawan harus merupakan bagian dari strategi perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja melibatkan penelaahan kapasitas tenaga kerja yang ada, pengkajian perubahan yang bakal terjadi dan pengaruhnya, kemudian menganalisis jumlah tenaga kerja yang diperlukan.

Mulailah menjabarkan rencana dengan mengkaji kekuatan tenaga kerja saat ini. Hitunglah berapa jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan pada setiap departemen. Lalu perhatikan tipe pekerjaan dan tingkatannya, nilailah karyawan berdasarkan umur, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman. Dalam hal ini penggunaan uraian pekerjaan dan spesifikasi karyawan dapat digunakan.

Lakukan monitoring terhadap perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan, mengecek dan melakukan perubahan dikaitkan dengan

pengembangan baru dan atauantisipasi perubahan.Kaji ulang per kuartal maupun setiap enam bulan perlu dilakukan.

2.3. Sumber Karyawan

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, ada dua sumber penarikan yang dapat dilakukan yaitu dari dalam dan dari luar perusahaan (Wilson, 2012:144):

a. Sumber penarikan dari dalam perusahaan (sumber internal)

Penarikan tenaga kerja yang bersumber dari dalam perusahaan dilakukan bila jumlah tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan mengenal kepribadian, kemampuan, dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam, daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan proses penarikan yang panjang, berbagai alasan lain yang dilakukan dalam menarik tenaga kerja dari dalam perusahaan, antara lain sebagai rangsangan persiapan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja, dan menghargai karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik.

Pengisian lowongan pekerjaan dari dalam perusahaan dapat dilakukan melalui pengumuman pekerjaan (*job posting*), baik yang ditempel dipapan pengumuman, dibuletin perusahaan, dan secara lisan disampaikan dalam rapat-rapat karyawan. *Job posting* memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, antara lain 1) member kesempatan secara terbuka bagi karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, 2) member kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk maju, 3) memberikan peningkatan pengetahuan karyawan tentang tingkatan gaji, *job description*, promosi pekerjaan dan lain sebagainya

yang berkaitan dengan pengefektifan kinerja, 4) menginformasikan tujuan-tujuan organisasi dan memberikan kemungkinan bagi setiap individu untuk memiliki kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan dapat dicalonkan untuk kepentingan peningkatan pekerjaan, mutasi pekerjaan, dan mantan karyawan yang dipanggil kembali.

b. Sumber dari luar perusahaan (sumber eksternal)

Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerjanya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja didalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

Menarik tenaga kerja dari luar perusahaan akan membawa ide baru atas keberagaman karakter yang dimiliki setiap karyawan. Calon karyawan akan member masukan baru yang berasal dari perusahaan tempatnya bekerja sebelumnya. Tentunya, perusahaan akan melakukan seleksi setiap masukan yang disampaikan calon karyawan baru tersebut. setiap masukan yang sesuai dengan budaya perusahaan akan dijadikan sebagai perubahan dalam pengembangan perusahaan.

Berbagai cara dapat dilakukan untuk menerima karyawan yang bersumber dari luar perusahaan antara lain:

1. Karyawan datang sendiri (*Walk-in Applocant*)
2. Rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan
3. Iklan dimedia massa

4. Serikat pekerja
5. Perusahaan-perusahaan penempatan tenaga kerja
6. Lembaga pemerintah
7. Lembaga-lembaga pendidikan
8. Perusahaan lain
9. Internet
10. Open house

2.4. Metode Perekrutan Karyawan

Adapun metode perekrutan karyawan antara lain (Wahjono, 2015:39):

a. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik amat sulit.

b. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang kualifikasi lebih besar.

2.5. Proses Rekrutmen

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut (Wahjono, 2015:41):

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

b. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas.

c. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerjayang tidak cocok

Didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi alasan yang tidak tepat.

d. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang diteapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Menurut Situjuan (2010:34) rekrutmen adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Secara khusus, tujuan rekrutmen antara adalah :

- a) Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasaran. Untuk merealisasikan

program dan strategi, perusahaan melakukan rekrutmen sesuai kebutuhannya.

- b) Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
- c) Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- d) Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
- e) Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
- f) Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
- g) Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam rekrutmen.
- h) Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen

Berbagai macam metode penarikan yang dapat digunakan perusahaan, tinggal memilih metode yang paling tepat, efektif dan efisien. Tidak semua perusahaan mampu untuk mengembangkan setiap sumber dan metode penarikan tenaga kerja dengan sepenuhnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan pertimbangan dalam memilih metode-metode penarikan tenaga kerja yang

digunakan dalam mencapai keberhasilan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Setiap jenis pekerjaan perlu dilakukan evaluasi terhadap keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika ada korelasi diantara kedua variabel tersebut, metode penarikan tenaga kerja yang tepat perlu dilakukan pengembangan.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan pilihan atas metode-metode penarikan tenaga kerja, antara lain (Wilson, 2012:151):

a. Biaya dan Manfaat atas Penarikan Tenaga Kerja

Berbagai metode penarikan tenaga kerja memiliki kelebihan dan kelemahan, tidak semua metode penarikan sesuai dengan keadaan perusahaan. Seorang manajer yang bijaksana dapat memilih metode penarikan yang paling tepat dan sesuai kebutuhan perusahaannya. Perlu pertimbangan atas biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang diperoleh dalam memilih metode panarikan tenaga kerja yang tepat. Ada kemungkinan suatu metode penarikan tertentu mengeluarkan biaya yang kecil tetapi manfaatnya juga kecil, atau sebaliknya memperoleh manfaat yang besar dengan mengeluarkan biaya besar pula. Ini berarti belum terdapat pemilihan metode penarikan yang tepat. Metode penarikan yang tepat, jika biaya yang dikeluarkan kecil menghasilkan manfaat yang sesuai.

b. Waktu Yang Diperlukan untuk Mengisi Lowongan

Lamany wajtu yang digunakan untuk mengisi lowongan pekerjaan merupakan suatu hal yang perlu dalam memilih metode penarikan tenaga

kerja. Perlu dilakukan evaluasi atas metode penarikan tenaga kerja yang telah digunakan dalam penarikan tenaga kerja. Metode penarikan yang tepat dalam mengisi lowongan pekerjaan adalah metode yang dapat mengisi lowongan kerja dengan segera. Jika lowongan kerja tidak diisi dengan cepat, pekerjaan tidak akan selesai sesuai dengan harapan dan produktivitas perusahaan akan mengalami penurunan. Untuk menghitung jumlah waktu rata-rata yang dibutuhkan pada setiap metode penarikan, sangat penting untuk mengetahui cepat atau lambatnya dalam mengisi lowongan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan.

c. Kuantitas dan Kualitas Penarikan Tenaga Kerja

Untuk mengetahui keahlian suatu perusahaan dalam menarik tenaga kerjanya, perusahaan dapat membandingkan metode penarikan yang dilakukan di masa lalu atau membandingkannya dengan metode yang digunakan perusahaan lain.; sebagai ukuran disini adalah diperolehnya jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan. Setiap perusahaan bersaing dalam mencari tenaga kerja dipasar tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai kebutuhannya. Untuk dapat memenangkan persaingan, perusahaan perlu memilih metode penarikan yang efektif dan menarik, dan menawarkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan calon pelamar.

2.7. Kendala-kendala rekrutmen

Beberapa faktor potensial akan menjadi kendala atas keberhasilan atau kemudahan pemikatan dan penarikan tenaga kerja, hal ini perlu disadari karena

keberhasilan perekrutan tenaga kerja disatu perusahaan mungkin tidak akan menghasilkan keberhasilan yang sama diperusahaan lain. Beberapa kendala tersebut antara lain sebagai berikut (Wahjono, 2015:41):

a) Kondisi Lingkungan Eksternal

Kondisi pasar tenaga kerjayang mampu menyediakan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai sangat mendukung keberhasilan rekrutmen, sayangnya tidak semua daerah dan tidak sembarang waktu pasar tenaga kerja cocok dengan waktu rekrutmen perusahaan. Demikian pula kondisi perburuhan, yang sedang bergejolak juga mempengaruhi upaya rekrutmen. Perusahaan harus ekstra hati-hati dalam memilih tenaga kerja agar tidak keliru dalam menerima tenaga kerja yang sering keluar-masuk perusahaan karena termasuk dalam kategori karyawan provokator perburuhan. Yang tidak kalah menariknya adalah kegiatan bajak-membajak karyawan dengan kualifikasi tinggi. Perusahaan harua bisa melindungi dengan bai karyawan-karyawan dengan kualifikasilangka tersebut agar tidak dibajak oleh perusahaan lain karena untuk mendapatkannya diperluka upaya rekrutmen yang sulit, lama, mahal, dan berliku-liku.

b) Kebijakan Internal Organisasi

Beberapa kebijakan perusahaan seperti promosi internal akan mempersempit ruang gerakrekrutmen, demikian juga kebijakan kompensasi yang tidak bersaing akan mempersulit pemikat tenaga kerja sehingga jumlah pelamar yang masuk akan sedikit karena gaji dan fasilitas

yang ditawarkan kurang menarik dibanding rata-rata yang ditawarkan perusahaan lain. Demikian pula mengenai status karyawan yang ditawarkan akan mempengaruhi orang yang terpikat, misalnya perusahaan yang menawarkan status karyawan tetap akan banyak diminati pelamar dibandingkan yang menawarkan status kontrak atau honorer. Dalam era otonomi daerah, biasanya terdapat peraturan yang mengutamakan penerimaan tenaga kerja lokal dari daerah dimana perusahaan sendiri, hal ini juga memengaruhi animo pelamar dari luar daerah.

2.8. Pengertian Seleksi Karyawan

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar yang, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan (Bangun, 2012:158).

Seleksi menurut Ivancevich (1992) dan Byars&Rue (1997) dalam Indrastuti (2014:43), yaitu suatu proses dimana organisasi memilih orang-orang yang terbaik dari suatu daftar pelamar yang memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia untuk diisi. Program seleksi berupaya mengidentifikasi pelamar yang memiliki peluang tertinggi untuk memenuhi atau melampaui standar kinerja organisasi.

Menurut Noe (2010:301) seleksi karyawan merupakan proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi-organisasi.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. (Siagian, 2013:131)

Proses seleksi adalah pusat kegiatan MSDM. Bila seleksi berjalan dengan baik dihasilkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam hal jumlah, mutu, waktu, bisa diharapkan perusahaan akan dapat menjalankan kegiatan-kegiatannya dengan baik. Seleksi adalah kunci sukses MSDM bahkan organisasi.

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

2.9. Dasar Seleksi Karyawan

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang digariskan oleh internal ataupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Dasar-dasar itu antara lain:

- a. Kebijakan perubahan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada Undang-Undang Perubahan Pemerintah.

b. *Job Spesification*

Dalam spesifikasi, telah diterapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah “ the right man on the right man behind the right gun”. Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan dijabat, baru siapa yang akan menjabatnya. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

c. *Ekonomi rasional*

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan dipertanggungjawabkan.

d. *Etika sosial*

Seleksi harus dilakukan dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku dinegara bersangkutan.

2.10. Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik

(*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi turnover karyawan
8. Karyawan yang sesuai budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerjasama didalam perusahaan
10. Karyawan yang mudah dikembangkan untuk masa depan

2.11. Langkah-langkah seleksi karyawan

Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut (Wilson, 2012:161):

a. Formulir Lamaran Kerja

Tahap pertama dalam seleksi karyawan adalah menerima surat lamaran dari pelamar. Lamaran dikumpulkan, kemudian dilihat kelengkapan data berdasarkan sejumlah lamaran yang diterima. Bagian sumber daya manusia menerima lamaran pekerjaan melalui berbagai cara. Biasanya, lamaran diterima melalui surat/faks atau diantar langsung oleh pelamar.

Tetapi, dengan perkembangan teknologi akhir-akhir ini pelamar sering juga mengirimkan lamarannya melalui internet secara online atau cara lain dengan menggunakan elektronik.

b. Wawancara Pendahuluan

Lamaran yang memenuhi syarat, pelamar akan dipanggil untuk mengikuti wawancara pendahuluan. Wawancara pada tahap ini biasanya dilakukan dalam waktu sangat singkat, sasarannya disini untuk mengetahui kesungguhan pelamar bekerja pada perusahaan yang dilamar. Pertanyaan yang diajukan sangat sederhana, namun demikian sebagian pelamar akan tersisih, pada tahap ini akan dinilai penampilan, dan cara berrekrutmen. Beberapa hal ditanyai pada tahap ini mengenai motivasi pelamar, gaji, dan pekerjaan yang diinginkan, serta pengalaman dan prestasi kerja yang pernah diraih pada organisasi lain. Hasil wawancara pendahuluan akan menentukan untuk mengikuti proses seleksi berikutnya.

c. Tes Psikologi

Sebagian perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil, melaksanakan tes psikologi dalam proses seleksi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang baik ditentukan oleh tes psikologi. Ada korelasi yang signifikan antara tes psikologi dengan variabel-variabel terpengaruh lainnya seperti kinerja karyawan, tingkat turnover, dan absensi karyawan.

d. Pemeriksaan Referensi

Setelah dilaksanakan tes psikologi, langkah selanjutnya perlu dilaksanakan pemeriksaan referensi atau surat keterangan. Pemeriksaan referensi bertujuan untuk memperoleh keterangan pelamar di masa lampau. Berdasarkan surat keterangan itu dapat memberikan informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki calon karyawan. Banyak hal lain yang dapat diperoleh dengan memeriksa referensi pelamar seperti karir, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan lain sebagainya. Membaca surat keterangan merupakan masukan bagi perusahaan dan sebagai dasar untuk dapat menempatkan calon karyawan pada posisi yang tepat.

e. Wawancara Seleksi

Wawancara merupakan seleksi yang penting dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kepribadian dan kemampuan para pelamar. Pewawancara (*interviewer*) dapat mengetahui kondisi fisik dan kemampuan pelamar karena berhadapan secara langsung dengan pelamar. Tidak jarang terdapat ketidakcocokkan informasi yang disampaikan pelamar pada formulir lamaran dan resume. Oleh karena itu, pada langkah ini merupakan suatu kesempatan bagi perusahaan untuk mengukur kemampuan calon karyawan secara langsung. Disini, pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tidak di ajukan pada langkah seleksi sebelumnya.

f. Persetujuan Atasan Langsung

Setelah mengikuti langkah-langkah seleksi sebelumnya, maka sampailah pada langkah berikutnya yaitu persetujuan atasan secara langsung atau supervisor. Para supervisor ingin bertemu secara langsung dengan calon bawahannya, karena mereka nanti yang selalu berhubungan dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Tindakan ini dilakukan agar terdapat keserasian hubungan antara para pekerja dengan supervisor.

g. Tes atau Pemeriksaan Kesehatan.

Perusahaan umumnya membutuhkan calon karyawan yang sehat jasmani dan rohani untuk dipekerjakan pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan alasan ini, perusahaan akan melakukan pemeriksaan kesehatan jasmani dan rohani calon karyawannya. Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kemampuan jasmani pelamar dengan persyaratan pekerjaan. Termasuk didalamnya adalah kesehatan fisik, mata, pendengaran, dan lain sebagainya.

h. Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dijabarkan dalam beberapa cara, seperti pada judul : “Pendidikan Umum”, “Pendidikan Tambahan” dan “Pelatihan/kursus”. apapun bentuknya, anda tentu ingin mengetahui nama dan alamat semua sekolah, akademi dan universitas yang dimasuki mulai dari umur 11 tahun dengan masing-masing jangka waktunya. Rincian ujian yang diikuti dengan waktu dan nilai serta pelatihan dan khusus (masa magang, *in-house training* dan sebagainya).

i. Tes Tertulis

Tes pengetahuan tertulis biasanya berkenaan dengan kesesuaian keahlian latar belakang pendidikan yang dimiliki pelamar, dimana bertujuan menguji pengetahuan yang dimiliki pelamar.

2.12. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

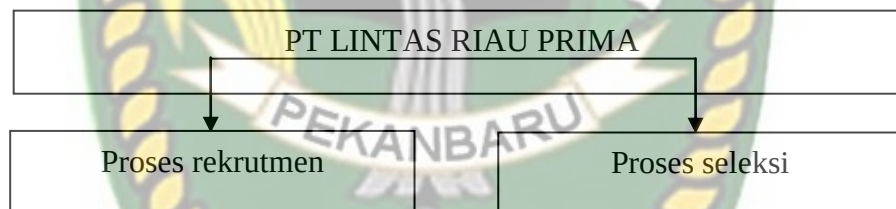
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Peneliti	Kesimpulan
1	Sofyana Lailya L (2014)	Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT. Toha Putra Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa system yang berlaku di PT. Toha Putra Semarang sudah sesuai dengan system rekrutmen manajemen sumber daya insani secara islam yaitu menggunakan system <i>meryt</i> .
2	Putri Permata Sari (2015)	Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Pada PT. Indaco Coatings Industry Karanganyar	Dengan adanya kendala atau hambatan yang ada dalam perekrutan dan seleksi karyawan ini perusahaan PT. Indaco Coatings Industry harus lebih terperinci lagi dalam perekrutan dan seleksi karyawan.

No	Nama peneliti	Judul Peneliti	Kesimpulan
3	Darmawati (2014)	Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Borwita Citra Prima Kendari	Hasil penelitian pada PT. Borwita Cita Prima Kendari menunjukkan bahwa proses perekrutan yang dilakukan yaitu dengan penyebaran informasi melalui media social, website/situs lowongan kerja, lewat perantara karyawan, dan menempel selebaran lowongan di disnaker atau kantor pos.

2.13. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.14. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas dan berdasarkan teori yang telah penulis jabarkan, maka hipotesis penelitian ini adalah: "Diduga pelaksanaan program rekrutmen dan seleksi di PT. Lintas Riau Prima sudah terlaksana dengan baik".

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk memperoleh data yang penulis perlukan dalam pembahasan skripsi ini. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Lintas Riau Prima. Terletak di Jl. Masjid Al-Furqon No. 15 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Untuk gambaran dalam penelitian ini, penulis telah merangkum variabel yang akan diteliti sebagai mana telah di jabarkan pada tabel berikut ini :

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Rekrutmen, merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2009:1)	a. Sumber Perekrutan karyawan b. Metode Perekrutan karyawan	1. Internal 2. Eksternal 1. Metode terbuka 2. Metode tertutup	Ordinal
2.	Seleksi, adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut.	a. Pendidikan b. Pengalaman c. Kesehatan d. Tes Tertulis	1. Pendidikan sesuai dengan jabatan 1. Dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja 1. Karyawan harus sehat jasmani 2. Karyawan harus sehat rohani 1. Dilakukan psikotes	Ordinal

	(Handoko, 2001:43)	e. Tes Wawancara	1. Tes wawancara saat akhir tes	
--	--------------------	------------------	---------------------------------	--

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang diterima oleh PT. Lintas Riau Prima yang berjumlah 45 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Primer, yaitu data yang peneliti kumpulkan dan diolah dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner) terhadap responden mengenai proses rekrutmen dan seleksi.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini. Seperti jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

2. Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber lainnya yang telah mengolah informasi terlebih dahulu seperti data perusahaan, jurnal, buku-buku pendukung, penelusuran internet dan lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*) Merupakan teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Tidak berstruktur, dimaksudkan hanya untuk melengkapi informasi yang tidak mungkin di dapatkan melalui kuesioner.
2. Kuesioner : yaitu dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden untuk memperoleh data yang berupa jawaban yang akan dianalisis.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Dalam analisis ini peneliti menganalisis data yang telah diperoleh

sesuai dengan variabel yang dianalisis, lalu membandingkan dengan teori-teori yang relevan sehingga dapat ditarik kesimpulan serta memberikan saran.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Lintas Riau Prima adalah sebuah perusahaan di bidang Agen dan Transportasi BBM Solar (HSD) Industri Pertamina serta kegiatan usaha pendukung jasa/ industri konstruksi di bidang oil and gas. Kami menjalankan kegiatan usaha dengan mengutamakan pelayanan, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu serta layanan pendukung bagi pelanggan. Lintas Riau Prima juga adalah kontraktor bagi perusahaan di bidang minyak dan gas bumi.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Jika diperhatikan struktur organisasi yang disusun oleh manajemen PT. Lintas Riau Prima ini maka bentuk struktur organisasi yang dipergunakan oleh perusahaan tersebut adalah berbentuk struktur organisasi garis lurus. Hal ini dapat terlihat dari pimpinan tertinggi dipegang oleh direktur utama. Direktur utama dibantu oleh staf keuangan dan pembukuan, manajer pabrik dan direktur pembelian. Manajer pabrik dan direktur pembelian dibantu pula oleh beberapa kepala bagian dan kepala unit. Wewenang dan tanggung jawab dimulai dari direktur utama sampai kepada karyawan bawah pada perusahaan, dan setiap karyawan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing secara bertingkat.

Untuk lebih jelasnya bentuk organisasi dan bagian-bagian yang terlibat langsung dalam kegiatan yang dijalankan oleh PT. Lintas Riau Prima. Maka dapat diperhatikan pada gambar dibawah ini. Tugas pokok dan tanggung jawab dari

masing-masing pejabat yang terlibat didalam kegiatan perusahaan PT. Lintas Riau Prima dapat diterangkan sebagai berikut:

a. Direktur Utama

Secara garis besarnya tugas pokok dan tanggung jawab direktur utama perusahaan ini adalah:

1. Menentukan arah dan kebijaksanaan serta rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pengarahan yang telah ditetapkan.
2. Memberikan tugas-tugas pokok kepada masing-masing staf bawahannya.
3. Mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan operasi dan keuangan perusahaan.
4. Menerima pertanggung jawaban dari masing-masing staf bawahannya atas pelaksanaan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Direktur utama membawahi tiga staf yaitu staf keuangan dan pembukuan pabrik, dan direktur pembelian.

b. Staf Keuangan dan Pembukuan

Staf keuangan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatankegiatan yang meliputi:

1. Merencanakan penggunaan dana perusahaan.
2. Membantu dalam menyusun sistem akuntansi.
3. Melaksanakan pengawasan atas kredit yang telah diberikan kepada langganan.

Staf pembukuan pada perusahaan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembukuan kegiatan perusahaan.

c. Manager Pabrik

Manager pabrik bertugas dan bertanggung jawab atas pengelolaan pabrik bagaimana supaya pabrik bisa berjalan dengan lancar dan berproduksi dengan baik. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Maka manager pabrik dibantu pula oleh beberapa kepala bagian yaitu:

1. Direktur Pembelian
2. Staf Administrasi Ekspor
3. Kabag Personalia
4. Kabag Produksi
5. Kabag Gudang Ekspor
6. Kabag Laboratorium
7. Kabag Gudang bahan penolong
8. Kabag Bengkel

d. Direktur Pembelian

Direktur pembelian bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan berikut:

1. Melaksanakan pembelian bahan baku untuk keperluan produksi.
2. Meneliti pasar bahan baku untuk memperoleh bahan baku dengan harga yang memadai.
3. Melakukan pembelian terhadap peralatan pabrik yang digunakan secara rutin dalam pabrik.

Direktur pembelian dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa orang staf bagian yaitu:

1. Petugas administrasi, merupakan bagian yang bertanggung jawab tentang masalah administrasi dan surat menyurat yang menyangkut pembelian.
2. Petugas sortir, merupakan bagian yang bertanggung jawab tentang penyortiran bahan baku yng dibeli untuk memisahkan bahan baku yang banyak dibeli dengan bahan baku yang tidak layak dibeli.
3. Petugas K3, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk keamanan, kebersihan, dan keindahan.
4. Kabag gudang basah dan timbang, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk menimbang bahan baku sebelum dimasukkan ke gudang basah.

e. Staf Administrasi Ekspor

Staf administrasi ekspor ini bertugas dan bertanggung jawab guna melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

1. Melakukan transaksi penjualan ekspor hasil produksi.
2. Membuat faktor peenjualan dan mengirimkan barang kepada bagian yang membutuhkan.
3. Membuat laporan atas penjualan.
4. Mengawasi dan memonitor pasar internasional terhadap komoditi yang bersifat sejenis.

Staf administrasi dan ekspor ini dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh seorang kepala bagian yaitu kepala bagian gudang ekspor, merupakan bagian yaitu kepala bagian gudang ekspor, merupakan bagian yang bertanggung jawab

untuk mengecek dan mengawasi barang-barang yang ada digudang ekspor untuk di ekspor.

f. Kepala Bagian Personalia

Kepala bagian personalia mempunyai tugas dan tanggung jawab meliputi:

1. Mengeluarkan dan menerima surat-surat yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
2. Menerima, mengangkat dan melatih karyawan.
3. Mengurus segala sesuatu dan melatih karyawan izin operasional Perusahaan.

g. Kepala Bagian Produksi

Kepala bagian produksi bertugas mengawasi jalannya produksi dan bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan produksi. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka kepala bagian produksi dibantu oleh beberapa orang kepala bagian yaitu:

1. Ka. Mandor, proses basah, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh kerja dalam kegiatan proses basah.
2. Petugas pengolahan limbah, merupakan bagian yang bertanggung jawab atas limbah pabrik.
3. Ka. Mandor proses pengiriman udara, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh bekerja dalam kegiatan proses pengeringan udara.
4. Ka. (Wakil Mandor) pengeringan dryer, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh bekerja dalam kegiatan pengeringan dryer.

5. Ka. Pengawasan pengemasan, merupakan bagian yang bertugas untuk mengawasi pengemasan barang hasil produksi untuk di ekspor.

h. Kepala Bagian Laboratorium

Kepala bagian laboratorium bertugas menguji dan meneliti kadar air dan jenis produk yang akan diproses sesuai dengan yang diharapkan konsumen.

i. Kepala Bagian Gudang Bahan Penolong

Kepala bagian gudang bahan penolong bertugas untuk menyediakan bahan penolong untuk keperluan produksi.

j. Kepala Bagian Bengkel

Kepala bagian bengkel yang bertanggung jawab untuk memperbaiki kerusakan mesin-mesin dan peralatan. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kepala bagian bengkel dibantu oleh tiga orang petugas bagian yaitu:

1. Petugas operator, merupakan bagian yang bertugas dalam mengoperasikan mesin.
2. Bagian listrik, merupakan bagian yang bertugas menjaga dan memelihara tegangan dan penerangan.
3. Petugas ruang mesin, merupakan bagian yang bertugas untuk mengecek atau mengawasi mesin selama proses produksi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi Responden

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi dan seleksi pada PT. Lintas Riau Prima. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Lintas Riau Prima. Sebelum melakukan analisis pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Lintas Riau Prima, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	12	26.7%
2	Laki-Laki	33	73.3%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 45 orang responden pada PT. Lintas Riau Prima, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak

12 orang atau 26.7% dan sisanya laki-laki sebanyak 33 orang atau 73.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Lintas Riau Prima, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja, semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kinerjanya yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lainnya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan umur:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok umur	Jumlah	Presentase
1	20-25	10	22.2%
2	26-30	15	33.3%
3	31-35	15	33.3%
4	36-40	5	11.2%
5	Diatas 40.	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 45 orang responden pada PT. Lintas Riau Prima yang berumur antara 20-25 tahun sebanyak 10 orang atau 22.2%, responden yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 15 orang atau 33.3%, responden yang berumur antara 31-35 tahun sebanyak 15 orang atau 33.3% dan responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 5 orang atau 11.2%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 15 orang atau 33.3% yang merupakan usia yang produktif yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan dapat melayani masyarakat dengan baik.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Akademi/ D3	7	15.5%
2	Sarjana (S1)	38	84.5%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 45 orang responden pada PT. Lintas Riau Prima, responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 38 orang atau 84.5% dan yang berpendidikan Akademi (D3) sebanyak 7 orang atau 15.5%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 38 orang atau 84.5%, dimana diharapkan kinerja karyawan semakin baik, berhubung tingkat pendidikan yang dimiliki karyawannya juga sudah baik.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Pengabdian seseorang juga dapat dilihat berdasarkan berapa lama

karyawan bekerja. Seseorang yang sudah lama bekerja akan memberikan tingkat pengalaman yang semakin dalam bidang pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya.

Berikut ini jumlah responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5	21	46.6%
2	6-10	15	33.4%
3	11-15	9	20%
4	Diatas 15	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 45 orang responden pada PT. Lintas Riau Prima, responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 21 orang atau 46.6%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau 33.4%, dan responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 20%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang masa kerjanya 6-10 tahun. Oleh karena itu diharapkan karyawan dapat berkerja dengan baik, karena masa kerjanya yang belum terlalu lama sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5.2. Analisis Rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar.

Prosedur rekrutmen (*recruitmen*) pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki *performancesesuai* dengan bidangnya. Banyak ditemukan fakta, bahwa pelamar yang lulus ujian lisan dan wawancara, tidak persis memahami kondisi lapangan yang sesungguhnya, oleh sebab itu seleksi dan penilaian berbasis kompetensi akan menghasilkan pendekatan kebenaran atas keahlian yang dibutuhkan.

Jadi rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti apa yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang

sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima sebagai berikut:

5.2.1. Sumber Perekrutan

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya fiberikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik amat sulit. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai intruksi tugas yang jelas pada PT. Lintas Riau Prima, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

5.2.1.1. Internal

Penarikan tenaga kerja yang bersumber dari dalam perusahaan dilakukan bila jumlah tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan mengenal kepribadian, kemampuan, dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam, daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan proses penarikan yang panjang, berbagai alasan lain yang dilakukan dalam menarik tenaga kerja dari dalam perusahaan, antara lain sebagai rangsangan persiapan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja, dan menghargai karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik.

Pengisian lowongan pekerjaan dari dalam perusahaan dapat dilakukan melalui pengumuman pekerjaan (*job posting*), baik yang ditempel dipapan

pengumuman, dibuletin perusahaan, dan secara lisan disampaikan dalam rapat-rapat karyawan. *Job posting* memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, antara lain 1) member kesempatan secara terbuka bagi karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, 2) member kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk maju, 3) memberikan peningkatan pengetahuan karyawan tentang tingkatan gaji, *job description*, promosi pekerjaan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan pengefektifan kinerja, 4) menginformasikan tujuan-tujuan organisasi dan memberikan kemungkinan bagi setiap individu untuk memiliki kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan dapat dicalonkan untuk kepentingan peningkatan pekerjaan, mutasi pekerjaan, dan mantan karyawan yang dipanggil kembali. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sumber perekrutan internal pada PT. Lintas Riau Prima maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.5
Tanggapan responden mengenai sumber perekrutan internal pada PT. Lintas Riau Prima

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	2	4.4%
Baik	25	55.6%
Cukup Baik	10	22.2%
Tidak Baik	8	17.8%
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai sumber perekrutan internal pada PT. Lintas Riau Prima yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 55.6%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4.4%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 22.2%, responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang atau 17.8% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan dalam kategori baik dengan sumber perekrutan internal pada PT. Lintas Riau Prima.

Menurut Bangun Wilson (2012:140) Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemulihan tenaga kerja.

5.2.1.2. Eksternal

Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerjanya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja didalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

Menarik tenaga kerja dari luar perusahaan akan membawa ide baru atas keberagaman karakter yang dimiliki setiap karyawan. Calon karyawan akan member masukan baru yang berasal dari perusahaan tempatnya bekerja sebelumnya. Tentunya, perusahaan akan melakukan seleksi setiap masukan yang disampaikan calon karyawan baru tersebut. setiap masukan yang sesuai dengan

budaya perusahaan akan dijadikan sebagai perubahan dalam pengembangan perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sumber perekrutan eksternal pada PT. Lintas Riau Prima, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.6
Tanggapan responden mengenai sumber perekrutan eksternal pada PT. Lintas Riau Prima

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	4	8.9%
Baik	18	40%
Cukup Baik	10	22.2%
Tidak Baik	13	28.9%
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai sumber perekrutan eksternal pada PT. Lintas Riau Prima yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 40%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8.9%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 22.2%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik 13 orang atau 28.9%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan dalam kategori baik dengan sumber perekrutan eksternal pada PT. Lintas Riau Prima.

Praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. Itu akan menciptakan

penyangga antara perencanaan dengan seleksi yang sebenarnya dari para karyawan baru. (Manajemen Sumber Daya Manusia, Raymond A.Noë, 2008:266)

5.2.2. Metode Perekrutan

Adapun metode perekrutan karyawan antara lain yaitu metode tertutup dan terbuka. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai metode perekrutan pada PT. Lintas Riau Prima, maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

5.2.2.1. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang kualifikasi lebih besar. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai metode perekrutan terbuka pada PT. Lintas Riau Prima, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang metode perekrutan terbuka pada PT. Lintas Riau Prima

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	4	9%
Baik	24	53.3%
Cukup baik	6	13.3%
Tidak baik	11	24.4%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai metode perekrutan terbuka pada PT. Lintas Riau Prima yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 53.3%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 9%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 13.3%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 11 orang dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan dalam kategori baik dengan metode perekrutan terbuka pada PT. Lintas Riau Prima.

5.2.2.2. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik amat sulit. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai metode perekrutan tertutup pada PT. Lintas Riau Prima, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang metode perekrutan tertutup pada PT. Lintas Riau Prima

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	3	6.7%
Baik	32	71.1%
Cukup baik	3	6.7%
Tidak baik	7	15.5%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai metode perekrutan tertutup pada PT. Lintas Riau Prima yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 71.1%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.7%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.7%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 7 orang atau sebesar 15.5 % dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan dalam kategori sangat baik dengan metode perekrutan tertutup pada PT. Lintas Riau Prima.

Menurut Simamora (1997:214) proses rekrutmen memiliki tujuan untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Berikut dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu :

Tabel. 5.9
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Sumber perekrutan internal	2	25	10	8	-	156
2.	Sumber perekrutan eksternal	4	18	10	13	-	148
3.	Metode perekrutan terbuka	4	24	6	11	-	156
4.	Metode perekrutan tertutup	3	32	3	7	-	166
Total Skor							626

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 626. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 4 \times 5 \times 45 = 900$$

$$\text{Nilai Terendah} = 4 \times 1 \times 45 = 180$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum} = 900 - 180 = 720 = 144$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5 \quad \quad 5$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 756 - 900$$

$$\text{Baik} = 612 - 756$$

$$\text{Cukup} = 468 - 612$$

$$\text{Tidak Baik} = 324 - 468$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 180 - 324$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima berada pada kategori baik.

5.3. Analisis Seleksi PT. Lintas Riau Prima

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar yang, sehingga diperoleh calon karyawan

yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Proses seleksi adalah pusat kegiatan MSDM. Bila seleksi berjalan dengan baik dihasilkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam hal jumlah, mutu, waktu, bisa diharapkan perusahaan akan dapat menjalankan kegiatan-kegiatannya dengan baik. Seleksi adalah kunci sukses MSDM bahkan organisasi.

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

Untuk melihat gambaran tentang seleksi karyawan pada PT. Lintas Riau Prima, berikut akan disajikan beberapa tanggapan responden mengenai hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor yang disebutkan diatas.

5.3.1. Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dijabarkan dalam beberapa cara, seperti pada judul : “Pendidikan Umum”, “Pendidikan Tambahan” dan “Pelatihan/kursus”. apapun bentuknya, anda tentu ingin mengetahui nama dan alamat semua sekolah, akademi dan universitas yang dimasuki mulai dari umur 11 tahun dengan masing-masing jangka waktunya. Rincian ujian yang diikuti dengan waktu dan nilai serta pelatihan dan khusus (masa magang, *in-house training* dan sebagainya).

5.3.1.1. Pendidikan Sesuai dengan Jabatan

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan baik perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu syarat untuk penempatan pegawai dalam sebuah perusahaan adalah dinilai dari latar belakang pendidikannya, karena latar pendidikan yang semakin tinggi akan berakibat pada peningkatan kemampuan karyawan untuk melaksanakan kewajibannya pegawai dalam bekerja dan dengan begitu maka sasaran atau tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pendidikan sesuai dengan jabatan pada PT. Lintas Riau Prima dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai pendidikan sesuai dengan jabatan pada
PT. Lintas Riau Prima

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	7	15.6%
Baik	13	28.9%
Cukup	5	11.1%
Tidak Baik	20	44.4%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	45	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pendidikan sesuai dengan jabatan pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 15.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 13 orang atau sebesar 28.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 11.1%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 20 orang atau sebesar 44.4% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden tidak baik mengenai pendidikan sesuai dengan jabatan pada PT. Lintas Riau Prima.

5.3.2. Pengalaman Kerja

Keahlian atau pengalaman kerja juga dapat berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Karena keahlian atau sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, dengan keahlian atau pengalaman kerja

yang baik maka dapat membantu proses dan dapat berdampak positif dalam menjalankan beban kerja yang diberikan. Semakin banyak keahlian dan pengalaman kerja karyawan maka semakin bagus dan berkualitas juga hasil kerja yang diberikan perusahaan.

5.3.2.1. Dibutuhkan Karyawan yang Memiliki Pengalaman Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada PT. Lintas Riau Prima dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada PT. Lintas Riau Prima

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	6	13.3%
Baik	25	55.6%
Cukup	5	11.1%
Tidak baik	9	20%
Sangat tidak baik	-	-
Total	45	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 13.3%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 25 orang atau sebesar 55.6%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 11.1%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik

sebanyak 9 orang atau sebesar 20% tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada PT. Lintas Riau Prima.

5.3.3. Kesehatan

Perusahaan umumnya membutuhkan calon karyawan yang sehat jasmani dan rohani untuk dipekerjakan pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan alasan ini, perusahaan akan melakukan pemeriksaan kesehatan jasmani dan rohani calon karyawannya. Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kemampuan jasmani pelamar dengan persyaratan pekerjaan. Termasuk didalamnya adalah kesehatan fisik, mata, pendengaran, dan lain sebagainya.

5.3.3.1. Karyawan Harus Sehat Jasmani

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan harus sehat jasmani pada PT. Lintas Riau Prima dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai karyawan harus sehat jasmani pada PT. Lintas Riau Prima

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	7	15.6%
Baik	22	48.8%
Cukup	9	20%
Tidak baik	7	15.6%
Sangat tidak baik	-	-
Total	45	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan harus sehat jasmani pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 15.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 48.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 7 orang atau sebesar 15.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai karyawan harus sehat jasmani pada PT. Lintas Riau Prima.

5.3.3.2. Karyawan Harus Sehat Rohani

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan harus sehat rohani pada PT. Lintas Riau Prima dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai karyawan harus sehat rohani pada PT. Lintas Riau Prima

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	6	13.3%
Baik	23	51.1%
Cukup	12	26.6%
Tidak baik	4	9%
Sangat tidak baik	-	-
Total	45	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan harus sehat rohani pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu responden yang

memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 13.3%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 23 orang atau sebesar 51.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang atau sebesar 26.6%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 9% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai karyawan harus sehat rohani pada PT. Lintas Riau Prima.

5.3.4. Tes Tertulis

Sebagian perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil, melaksanakan tes psikologi dalam proses seleksi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang baik ditentukan oleh tes psikologi. Ada korelasi yang signifikan antara tes psikologi dengan variabel-variabel terpengaruh lainnya seperti kinerja karyawan, tingkat turnover, dan absensi karyawan. Tes pengetahuan tertulis biasanya berkenaan dengan kesesuaian keahlian latar belakang pendidikan yang dimiliki pelamar, dimana bertujuan menguji pengetahuan yang dimiliki pelamar.

5.3.4.1. Dilakukannya Psikotes

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dilakukannya psikotes dalam seleksi karyawan pada PT. Lintas Riau Prima dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai dilakukannya psikotes dalam seleksi
karyawan pada PT. Lintas Riau Prima

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	10	22.2%
Baik	22	48.9%
Cukup	10	22.2%
Tidak Baik	3	6.7%
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	45	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai dilakukannya psikotes dalam seleksi karyawan pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 22.2%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 48.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang atau sebesar 22.2%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai dilakukannya psikotes dalam seleksi karyawan pada PT. Lintas Riau Prima.

5.3.5. Tes Wawancara

Wawancara merupakan seleksi yang penting dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kepribadian dan kemampuan para pelamar. Pewawancara (*interviewer*) dapat mengetahui kondisi fisik dan kemampuan pelamar karena

berhadapan secara langsung dengan pelamar. Tidak jarang terdapat ketidakcocokkan informasi yang disampaikan pelamar pada formulir lamaran dan resume. Oleh karena itu, pada langkah ini merupakan suatu kesempatan bagi perusahaan untuk mengukur kemampuan calon karyawan secara langsung. Disini, pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tidak di ajukan pada langkah seleksi sebelumnya.

5.3.5.1. Tes Wawancara Saat Akhir Tes

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tes wawancara akhir tes pada PT. Lintas Riau Prima maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai tes wawancara akhir tes pada
PT. Lintas Riau Prima

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	7	15.6%
Baik	21	46.7%
Cukup	13	28.9%
Tidak baik	4	8.8%
Sangat tidak baik	-	-
Total	45	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tes wawancara akhir tes pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 15.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 46.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 13 orang atau sebesar

28.9%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8.8% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai tes wawancara akhir tes pada PT. Lintas Riau Prima.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel seleksi karyawan pada PT. Lintas Riau Prima, yaitu :

Tabel. 5.16
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Seleksi pada PT. Lintas Riau Prima

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Pendidikan sesuai dengan jabatan	7	13	5	20	-	142
2.	Dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja	6	25	5	9	-	163
3.	Karyawan harus sehat jasmani	7	22	9	7	-	164
4.	Karyawan harus sehat rohani	6	23	12	4	-	166
5.	Dilakukan psikotes	10	22	10	3	-	174
6.	Tes wawancara saat akhir tes	7	21	13	4	-	166
Total Skor							975

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel seleksi pada PT. Lintas Riau Prima, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 975. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 6 \times 5 \times 45 = 1350$$

$$\text{Nilai Terendah} = 6 \times 1 \times 45 = 270$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1350 - 270}{5} = \frac{1080}{5} = 216$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel seleksi pada PT.

Lintas Riau Prima, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1134 - 1350$$

$$\text{Baik} = 918 - 1134$$

$$\text{Cukup} = 702 - 918$$

$$\text{Tidak Baik} = 486 - 702$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 270 - 486$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel seleksi pada PT. Lintas Riau Prima berada pada kategori baik.

5.4. Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel rekrutmen pada PT. Lintas Riau Prima berada pada kategori baik. Yang mana hal ini berarti bahwa dalam melakukan rekrutmen karyawan, pihak perusahaan sudah melakukan sesuai dengan ketentuan dan metode yang ada. Sedangkan variabel seleksi pada PT. Lintas Riau Prima juga berada pada kategori baik. Hal ini menandakan bahwa seleksi yang dilakukan bahwa sudah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan perusahaan sehingga mendapatkan karyawan sesuai dengan krtiteria yang ditentukan.

Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan tentunya akan memberikan energi yang positif terhadap kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan proses perekrutan dan seleksi pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan masing masing perusahaan.

Menurut Wibowo (2015:40) rekrutmen adalah upaya perusahaan dalam mencari dan memikat para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan sehingga bisa disimpulkan upaya rekrutmen adalah upaya memikat dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Upaya merekrut karyawan biasanya dilakukan oleh departemen personalia atau SDM, namun untuk beberapa tenaga kerja yang memerlukan kualifikasi khusus biasanya diperoleh dari lembaga penyedia tenaga kerja atau dari pemandu bakat yang atau yang biasa disebut sebagai *talent scout* atau *head hunter*.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. (Siagian, 2013:131)

Jika dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan muncul berbagai masalah yang akan dihadapi perusahaan. Proses

rekrutmen yang tidak tepat menyebabkan kemungkinan perusahaan akan mendapatkan jumlah pelamar yang sedikit dan keterbatasan kualitas sumber dayam manusia, sehingga perusahaan tidak bisa mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang analisis rekrutmen dan seleksi pada PT. Lintas Riau Prima, baik yang dianalisis secara deskriptif, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian tentang rekrutmen karyawan pada PT. Lintas Riau Prima secara umum berada pada kategori baik, karena karyawan setuju dengan proses rekrutmen yang telah ditetapkan tetapi masih adanya permasalahan yaitu informasi rekrutmen yang tidak banyak.
2. Dari hasil penelitian tentang seleksi pada PT. Lintas Riau Prima secara umum berada pada kategori baik, karena seleksi telah disesuaikan dengan tahap-tahap seleksinya.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Lintas Riau Prima yaitu :

1. Pimpinan di instansi tersebut hendaknya memperhatikan karakteristik bawahan secara seksama dan juga meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan memperhatikan rekrutmen sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang secara tidak langsung akan lebih meningkatkan moral dan kinerja karyawan.

2. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan meningkatkan pemberian upah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan. Dan mengarahkan seleksi karena seleksi akan mengarahkan perilaku sebagai kinerja.
3. Pengukuran atau penilaian kepuasan karyawan harus dilakukan pihak pemerintah terkait untuk mendapatkan mutu pelayanan yang berkualitas dan terdepan, sehingga karyawan yang dipekerjakan benar-benar menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Budiyanto, Eko. 2013 . Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusi .Yogyakarta.
- Dwi, Prayoga Septian. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Rokok Mangga Ginseng Nganjuk.
- Indrastuti, Sri. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. UR Press.Pekanbaru.
- Ines, Rengganis. 2013. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outcoursing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.
- Maitland Iain, 1991. Merekrut Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo.
- Moeheriono, 2012. Pengukuran Kinerja.
- M. Manullang dan Marihot Manullang, 2010. Manajemen Personalia, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Nitisemitor, Alex S, 2010. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri .Yogyakarta .Gajah Mada University Press.
- Noe, Raymond A. Hollenback, John. R Gerhart, Barry, Dan Wright, Pattrick M. 2010.Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing. Buku Satu, Edisi Enam. Jakarta : Salemba Empat.
- Rachmawati, Ike Kusdyah .2008 . Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rotate, Billy Renaldo. Lengkong, Victor. Monharapan, Silcyjeova .Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulotgo.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedupuluh Satu, Jakarta : Salemba Empat

Sutrisno, Edy . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Pertama, Jakarta : Kencana

Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.





PT. LINTAS RIAU PRIMA

Jl. Masjid Al-Furqon No. 15 Pekanbaru (28144)-Riau
Telpn : 0761-22369 & 41922; Faksimili : 0761-41922
Email : office@lintasriauprima.com
Website : www.lintasriauprima.com



"Your Trusted & Reliable Partner"

Agen BBM Industri - Transportasi BBM - Pelumas - H2S Monitoring Services - tank Cleaning - DII.

Nomor : 262/ABI-LRP/III/2018
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Permohonan Izin Penelitian

Pekanbaru, 07 Maret 2018

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
Di -
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Riau nomor 4/E-UIR/27-FE/2018 tanggal 19 Februari 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa PT. Lintas Riau Prima dapat menerima permohonan izin penelitian mahasiswa atas nama :

Nama : Muhammad Rizqi Bintoro
NPM : 125210068
No. HP : 0813 6597 8000
Judul Skripsi : Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Bagian Kantor

Demikianlah surat persetujuan ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

PT. Lintas Riau Prima


PT. Lintas Riau Prima

Agustiawan Syahputra
Direktur Utama

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :