

**SKRIPSI**

**ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN  
TENAGA KERJA *OUTSOURCING* OLEH PT. PRIMA KARYA  
SARANA SEJAHTERA.**



**OLEH:**

**ZUHRIYALSYAH**

**NPM: 145210505**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN / S1**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2018**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru-28284

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Zuhriyalsyah  
NPM : 145210505  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : Manajemen  
JUDUL SKRIPSI : Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja *Outsourcing* Oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karva, SE., MA)

Pembimbing II

(Hafidzah Nuriannah, SE, M.Sc)

Mengetahui

Dekan

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

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru-28284

## TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : Zuhriyalsyah  
NPM : 145210505  
FAKULTAS : EKONOMI  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1  
JUDUL SKRIPSI : Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.

DISETUJUI OLEH:

PENGUJI:

1. Prof.Dr.Hj. Sri Indrastuti
2. Drs. Syahdanur., M.S i
3. Yul Efnita, SE., MM

MENGETAHUI

PEMBIMBING I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

PEMBIMBING II

(Hafidzah Nurjannah, SE, M.Sc)

KETUA PRODI

(Azmansyah, SE., M.Econ)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharuddinNasution No. 113 PerhentianMarpoyanTelp. (0761) 674681

Fax.(0761) 674834 Fax. (0761) Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

NAMA : Zuhriyalsyah

NPM : 145210505

FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : Analisis Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Tenaga Kerja Outsourcing  
oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru

SPONSOR : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

CO SPONSOR : Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co sponsor
24-05-2018	X		- Perbaiki Latar Belakang - Judul - Rencana Daftar Pustaka		
26-06-2018	X		- Terus ke pembimbing II		
27-06-2018		X	- Teknik Penulisan - Perbaiki Latar Belakang		
9-07-2018		X	- Perbaiki Tujuan dan Manfaat Penelitian		

16-07-2018		X	- Penelitian Terdahulu Tukar - Kerangka Pemikiran		
23-07-2018		X	- Operasional Variabel Penelitian		
30-07-2018		X	- Populasi dan Sampel		
07-08-2018		X	- Sistematika Penulisan - Rencana Daftar Isi - Referensi Daftar Pustaka min 15		
17-09-2018		X	- Data Karyawan - Populasi dan Sampel		
27-09-2018		X	- Acc Seminar Proposal		
26-09-2018	X		- Perbaiki Sesuai Saran	WA	
27-09-2018	X		- Acc Seminar Proposal	WA	
14-02-2019	X		- Acc Perbaiki Kuesioner	WA	
23-03-2018	X		- Perbaiki Sesuai Diskusi	WA	
07-04-2019	X		- Terus ke pemb II - Acc Seminar Hasil	WA	

Pekanbaru, 22 April 2019

Wakil Dekan

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

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

## BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2072/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 16 April 2019, Maka pada Hari Kamis 18 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Zuhriyalsyah   |
| 2. NPM                  | : 145210505  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing Oleh PT. Prima Karya Saran Sejahtera |
| 5. Tanggal ujian        | : 18 April 2019  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (69,65)  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

### PANITIA UJIAN

Ketua

  
**Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA**  
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris

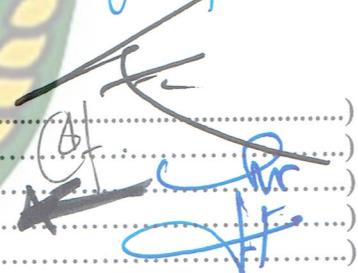
  
**Azmansyah, SE, M. Econ**  
Ketua Prodi Mgt S1

### Dosen penguji :

1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Drs. Syahdanur., M.Si
5. Yul Efnita, SE., MM

### Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM

  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Pekanbaru 18 April 2019

Mengetahui  
Dekan,

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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2072/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 dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive 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. Pembangunan
- 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 : Zuhriyalsyah
- N P M : 145210505
- Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
- Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja *Outsourcing* Oleh PT. Prima Karya Saran Sejahtera
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4	Drs. Syahdanur, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Penyajian	Anggota
5	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	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 : 18 April 2019  
 /Dekan.

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

Tembusan : Disampaikan pada :  
 1. Yth : Bapak Koordinator Konertis Wilayah X di Padang

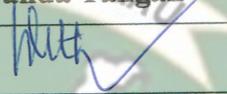
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

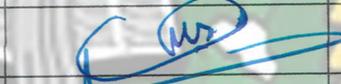
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Zuhriyalsyah  
NPM : 145210505  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing Oleh PT. Prima Karya Saran Sejahtera  
Hari/Tanggal : Kamis 18 April 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Drs. Syahdanur., M.Si		
3	Yul Efnita, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

- |                           |                                 |
|---------------------------|---------------------------------|
| 1. Lulus                  | ( Total Nilai _____ )           |
| 2. Lulus dengan perbaikan | ( Total Nilai <u>67,9 (B)</u> ) |
| 3. Tidak Lulus            | ( Total Nilai _____ )           |

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 18 April 2019  
Ketua Prodi

  
**Azmansyah,SE.M.Econ**

\*) Coret yang tidak perlu

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

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

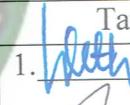
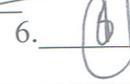
### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Zuhriyalsyah  
 NPM : 145210505  
 Judul Proposal : Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing Oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera  
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA  
 2. Hafizah Nurjannah, SE., M.Sc  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 28 November 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

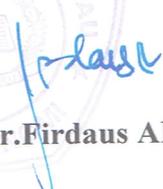
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang 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.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Suyadi, SE., M.Si		3. 
4.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		4. 
5.	Drs. Syahdanur., M.Si		5. 
6.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		6. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
 An. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 28 November 2018  
 Sekretaris,

  
**Azmansyah, SE., M. Econ**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 457/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 26 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.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah,SE.,M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Zuhriyalsyah  
 N P M : 145210505  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap penempatan tenaga kerja outsourcing pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru .
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: 27 April 2018

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 :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, 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 arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 02 APRIL 2019

Saya yang membuat pernyataan



ZUHRIYALSYAH

**ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TENAGA  
KERJA OUTSOURCING OLEH PT. PRIMA KARYA SARANA  
SEJAHTERA PEKANBARU**

Oleh :

**Zuhriyalsyah**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana proses dan cara rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja outsourcing oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pekerja outsourcing bagian administrasi yang telah ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa dari PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru dapat disimpulkan berada dalam kategori baik, sedangkan variabel seleksi dan penempatan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru dapat disimpulkan berada dalam kategori sangat baik.

***Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua karunia, rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul **“ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA OUTSOURCING OLEH PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA PEKANBARU”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, dan penyusunan maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Abrar, M. Si, Ak. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah SE., M.Econ. Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

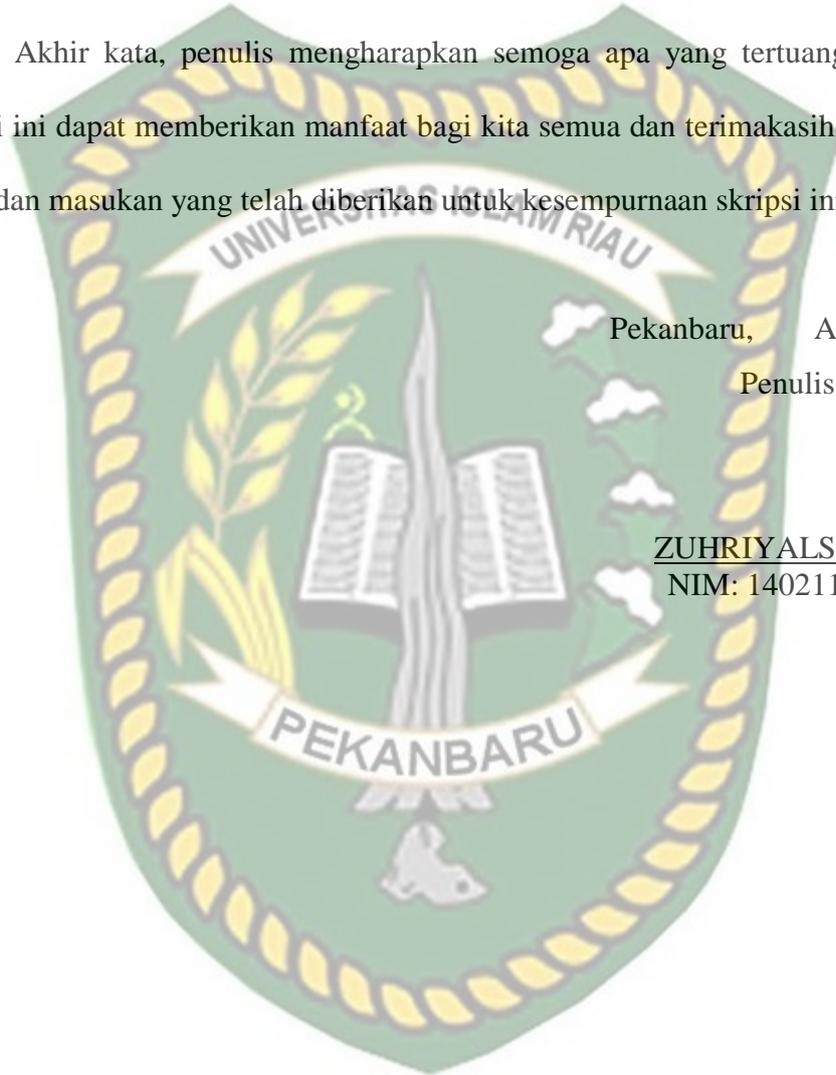
3. Bapak Prof. DR.H. Detri Karya selaku pembimbing I dalam penelitian ini yang telah banyak meluankan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
4. Ibuk Hafidzah Nurjannah, SE, M.Sc selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Kepada responden di beberapa perusahaan yang telah bekerja sama dengan PT.Prima Karya Sarana Sejahtera Tanpa jawaban dari responden, penulis tidak mungkin bisa menyelesaikan penelitian ini.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Bapak Alm, Syhran.S dan Ibu Nur fajri, kepada saudara tersayang Elshi fitriani A.md.keb.S.K.M yang menjadi motivator utama penulis, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dukungan serta bantuan baik moril maupun materil dan doa yang tidak pernah henti dalam setiap langkah penulis.
8. Kepada sahabat penulis yaitu Anya devenna fitriana, SE, ojik, jayanto idris, juadi arfi, SH, Agung kurniawan dan Habbyburridho yang selalu menjadi pendengar yang baik untuk setiap keluh kesah penulis. Serta Anggi saputra, Rio chandra yang telah memberikan dukungan dan menemani penulis untuk dapat berjuang bersama menyelesaikan perkuliahan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terimakasih atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, April 2019  
Penulis

ZUHRIYALSYAH  
NIM: 1402112398



## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Rekrutmen (penarikan) .....	13
2.1.2 Tujuan Rekrutmen dan Keberhasilan Penarikan .....	14
2.1.3 Sumber-Sumber Rekrutmen (Penarikan) Tenaga Kerja .....	15
2.1.4 Teknik-Teknik Rekrutmen .....	17
2.1.5 Sebab-Sebab Dilakukannya Rekrutmen .....	18
2.2 Seleksi .....	18
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Seleksi .....	19
2.2.2 Tahapan Dalam Memilih Karyawan .....	21
2.2.3 Keterbatasan dan Kesalahan Informasi dalam Proses Seleksi .....	22
2.2.4 Tahapan Seleksi .....	23
2.3 Penempatan Tenaga Kerja .....	27
2.3.1 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja .....	27
2.3.2 Job description .....	29
2.3.3 Job specification .....	29
2.4 Penelitian Terdahulu .....	30
2.5 Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi/Objek Penelitian .....	36
3.2 Operasional Variabel Penelitian .....	36

3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.4.1 Jenis Data.....	39
3.4.2 Sumber Data.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Metode Analisis Data.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
3.8 Pengujian Kualitas Data.....	41
3.8.1 Uji Validitas Data.....	41
3.8.2 Uji Realibilitas Data.....	42
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.2.1 Visi.....	43
4.2.2 Misi.....	44
4.3 Manfaat Bagi Mitra Kerja.....	44
4.4 Sertifikasi dan Asosiasi Perusahaan.....	44
4.4.1 Sertifikasi.....	44
4.4.2 Asosiasi Perusahaan.....	45
4.5 Struktur Perusahaan.....	45
4.6 Produk Perusahaan.....	46
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Kuesioner dan Demografi Responden.....	47
5.1.1 Identitas Responden.....	48
5.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	50
5.2.1 Hasil Uji Validitas Data.....	50
5.2.1.1 Hasil Uji Validitas Data Rekrutmen.....	50
5.2.1.2 Hasil Uji Validitas Data Seleksi.....	51
5.2.1.3 Hasil Uji Validitas Data Penempatan.....	52
5.2.2 Hasil Uji Realibilitas.....	52
5.3 Deskripsi Variabel.....	53
5.3.1 Rekrutmen.....	53
5.3.2 Seleksi.....	62
5.3.3 Penempatan.....	70
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	82
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Jumlah Tenaga Kerja yang Sudah Diterima Oleh PT.PKSS Pekanbaru Januari 2018-Agustus 2018 .....	9
2.1	Penelitian Terdahulu .....	30
3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	36
5.1	Identitas Responden .....	48
5.2	Hasil Uji Validitas Data Rekrutmen.....	51
5.3	Hasil Uji Validitas Data Seleksi.....	51
5.4	Hasil Uji Validitas Data Penempatan.....	52
5.5	Hasil Uji Realibilitas Data.....	53
5.6	Tanggapan Responden Mengenai Mengetahui Lowongan Melalui Orang Dalam .....	55
5.7	Tanggapan Responden Mengenai Mengajukan Lamaran Tertulis Secara Langsung Kepada Pihak PT. PKSS Ketika Lowongan Tersedia .....	56
5.8	Tanggapan Responden Mengenai Pelamar Menanyakan Langsung Informasi Lowongan Kepada Pihak PT, PKSS .....	58
5.9	Tanggapan Responden Mengenai Mengetahui Lowongan Pekerjaan Melalui Iklan/Media Sosial .....	59
5.10	Tanggapan Responden Mengenai Mengetahui Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Lembaga Pendidikan/Jobfair.....	60
5.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen.....	61
5.12	Tanggapan Responden Mengenai Melengkapi Persyaratan Administrasi Untuk Diserahkan Kepada Team Seleksi PT. PKSS.....	64
5.13	Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Surat Lamaran Diterima Langsung oleh Team Seleksi PT. PKSS .....	65
5.14	Tanggapan Responden Mengenai Team Seleksi PT. PKSS Telah Menyelenggarakan Ujian Tertulis .....	65

5.15	Tanggapan Responden Mengenai Team Seleksi PT.PKSS Telah Mengadakan Tahapan Wawancara.....	66
5.16	Tanggapan Responden Mengenai Team Seleksi PT.PKSS Telah Menyelenggarakan Evaluasi Medis.....	67
5.17	Tanggapan Responden Mengenai Menerima Informasi Keputusan Seleksi Oleh Team PT.PKSS .....	68
5.18	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi .....	69
5.19	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Pada PT.PKSS Sesuai Dengan Persyaratan Pendidikan.....	71
5.20	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Pada PT.PKSS Sesuai Dengan Pengalaman Kerja Karyawan.....	72
5.21	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Pada PT.PKSS Sesuai Dengan Sifat Kepribadian Karyawan.....	73
5.22	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Pada PT.PKSS Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan.....	74
5.23	Tanggapan Responden Mengenai Pembagian Tugas Dalam Penempatan Kerja Telah Sesuai dan Dilakukan Dengan Jelas .....	75
5.24	Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Karyawan Terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Dalam Penempatan Telah Sesuai .....	76
5.25	Tanggapan Responden Mengenai Struktur Organisasi Dalam Penempatan Kerja Telah Sesuai dan Jelas .....	77
5.26	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan ...	78

#### DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
4.1	Struktur Perusahaan Cabang PT. PKSS .....	45

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi saat ini, kemajuan akan ilmu dan teknologi berkembang dengan cepat serta persaingan yang ketat. Oleh karena itu, perusahaan yang menjalankan bisnisnya akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan akan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan akan menjadi sebuah asset yang sangat berharga bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (2), pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian karyawan, karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa.

Pengisian kekosongan didalam sebuah organisasi disebabkan oleh pertumbuhan perusahaan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun perputaran karyawannya. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang masih kosong (Verrawati, 2017). Namun, banyak perusahaan memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, karena besarnya bentuk perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan untuk menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Perusahaan *outsourcing* yaitu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif yang menawarkan para tenaga kerja kepada perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan pekerja dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dan tidak perlu mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Sebelum menyalurkan tenaga kerja kepada perusahaan perusahaan yang menginginkan jasa tenaga kerja *outsourcing* maka perusahaan penyedia tenaga kerja berkewajiban untuk melakukan program rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja. Di karenakan awal tercipta dan terbentuknya tenaga kerja yang berkompeten dalam perusahaan yaitu dari sistem rekrutmen yang benar dan tepat.

Menurut Byars dan Leslie (2011:111) Perekrutan melibatkan mencari dan menarik sekelompok orang dari kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan kebanyakan organisasi memiliki fungsi rekrutmen yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013:33) rekrutmen atau penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapat tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut ketika mereka menjadi karyawan. Merekrut karyawan yang berkualitas adalah peluang untuk menunjukkan kepiawaian dari perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkompeten, sehingga menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Untuk itu, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja, yaitu kemampuan dasar, kemampuan kerjasama, kuantitas, kualitas serta kebijakan dari perusahaan.

Jika proses atau sistem rekrutmen sudah dijalankan dengan baik dan benar maka proses seleksi yang dilakukan pun akan di laksanakan sesuai metode yang di tentukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja untuk menjaring tenaga kerja yang kompeten yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tersebut.

Penelitian mengenai proses rekrutmen telah dilakukan sebelumnya oleh Fauziah (2014) dengan judul penelitian Strategi Rekrutmen Karyawan Outsourcing di PT Multi Pilar Agung Sidoarjo. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

strategi rekrutmen dimulai adanya hubungan kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, perencanaan rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen.

Menurut Byars dan Leslie (2011:125) tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih individu yang dapat dengan baik melakukan pekerjaannya dari sekumpulan kandidat yang memenuhi syarat. Analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, dan rekrutmen merupakan prasyarat yang diperlukan untuk proses seleksi, kendala dalam proses-proses ini dapat membuat sistem pemilihan terbaik menjadi tidak efektif.

Menurut Dubois (2004:96) dalam Suwatno dan Donni (2016:89) proses seleksi adalah mengurangi daftar pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selama proses tersebut, praktisi SDM mencoba untuk memprediksi pemohon yang paling sukses dan terbaik, yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya perusahaan.

Proses seleksi dilakukan pada saat proses rekrutmen telah dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai tenaga kerja. Proses seleksi tenaga kerja adalah proses penting, seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan oleh organisasi.

Penelitian mengenai proses seleksi telah dilakukan sebelumnya oleh Anggita (2017) dengan judul penelitian Mekanisme Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari Medan Sumatra Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Mekanisme seleksi dan penempatan karyawan yang diterapkan oleh PT Srikandi Inti Lestari menggunakan sistem gugur dan mempunyai 6 tahap.

Menurut Rusby (2016:23) penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan.

Penempatan tenaga kerja merupakan menempatkan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan jabatan dan permintaan dari perusahaan yang menginginkan jasa tenaga kerja tersebut dan kompetensinya dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perfensi dan kepribadian calon tenaga kerja tersebut. Penempatan tenaga kerja dilakukan setelah dilakukannya proses seleksi yang dilakukan oleh organisasi. Proses penempatan tenaga kerja didalam perusahaan sesuai bidang yang diminta oleh perusahaan dan keahlian dari tenaga kerja itu juga, karna akan berpengaruh terhadap bagi produktivitas perusahaan. Proses penempatan yang baik dan benar dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut akan membuat tenaga kerja memiliki semangat dalam bekerja karena bidang yang di geluti dan pekerjaan

itu merupakan suatu hal yang di kuasai dengan baik. Dari proses tersebut dapat di ketahui kemampuan dan keahlian.

Penelitian mengenai proses penempatan telah dilakukan sebelumnya oleh Nadia (2013) yang berjudul Tinjauan pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan Outsourcing pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dimulai ketika perusahaan user membutuhkan calon tenaga kerja dan berakhir ketika mendapatkan data calon tenaga kerja untuk melakukan proses seleksi. Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode eksternal atau metode terbuka, Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi Padang terdiri dari: 1) seleksi administrasi 2) tes kesehatan 3) tes wawancara awal dan tes fisik 4) tes psikologi 5) tes wawancara akhir. Dan proses penempatan yang terdiri dari: 1) karyawan melengkapi administrasi untuk pendaftaran ulang 2) orientasi 3) Mengikuti PAP (Pembekalan Akhir Penempatan) 4) sosialisasi 5) dan karyawan mulai bekerja.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain; *Assesment*, Rekrutmen, Analisa Jabatan, Jasa Penyedia Kerja/Pemborongan Pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan. PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan *human capital* atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan *human capital* yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain; Administrasi untuk tugas pekerjaan sebagai Teller dan/atau *Customer Service*, Petugas Administrasi, *IT Support*, Sekretaris, Marketing, Satpam, Pramubhakti, *Cleaning Service*, Penjaga Malam dan Pengemudi Mobil (*Driver*).

Proses rekrutmen yang di lakukan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera berdasarkan kebutuhan dan permintaan oleh perusahaan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *Outsourcing*, jika ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja pada bagian-bagian yang telah di sediakan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera maka pihak perusahaan tersebut akan melakukan rekrutmen.

Rekrutmen pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera selaku perusahaan *outsourcing* dimulai adanya hubungan kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Tujuan rekrutmen yaitu menyediakan dan mencetak SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa. Metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera adalah dari pemasangan iklan disurat kabar, internet, *write in*, *walk in application*, kerjasama dengan instansi atau lembaga pendidikan, Balai Latihan Kerja, job hunter. Adapun sumber rekrutmen PT. Prima Karya Sarana Sejahtera terdapat dua macam, yaitu internal yang berasal dari pelamar yang datang langsung di kantor PT. Prima Karya Sarana Sejahtera, dan referensi dari staf PT. Prima Karya Sarana Sejahtera sendiri. Adapun sumber eksternal rekrutmen yaitu referensi dari perusahaan pengguna jasa.

Proses seleksi oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera dilakukan dengan 4 tahap. Tahap pertama, proses administrasi yaitu proses untuk memeriksa dan menyaring pelamar yang sesuai kualifikasi. Tahap kedua, seluruh peserta yang telah lolos seleksi administrasi selanjutnya mengikuti tes potensi akademik. Tahap ketiga, peserta yang telah lolos tes potensi akademik selanjutnya mengikuti tahapan wawancara awal yang dilakukan oleh pihak PT Prima Karya Sarana Sejahtera. Tahap keempat, peserta yang telah lolos wawancara awal selanjutnya melakukan tes kesehatan dan wawancara kontrak kerja oleh pihak pengguna jasa PT Prima Karya Sarana Sejahtera.

Kendala PT. PKSS dalam rekrutmen, seleksi dan penempatan yaitu para calon tenaga kerja harus menaati kebijakan mengenai imbalan yang di tawarkan, adanya kebijakan bekerja fulltime/atau shift/ dan SDM, permasalahan mengenai penempatan yang jauh dari domisili tempat tinggal calon tenaga kerja, serta adanya calon karyawan yang telah terpilih namun mengundurkan diri karena telah bekerja pada perusahaanlain. Oleh karena itu departemen HRD harus melakukan konfirmasi permintaan tambahan waktu kepada perusahaan pengguna jasa untuk memenuhi kebutuhan permintaan tenaga kerja.

Berikut jumlah tenaga kerja yang sudah di rekrut dan diterima oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dari tahun 2016 sampai 2018 (bulan Agustus):

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Tenaga Kerja yang Sudah Diterima oleh PT PKSS Pekanbaru**  
**Januari 2018 - Agustus 2018**

Posisi	Jumlah Tenaga Kerja Yang Sudah Diterima								Total
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	
Admin	205	204	200	198	190	184	180	176	1.537
Satpam	286	287	286	285	283	282	277	272	2.258
Pekerja Dasar	391	391	386	389	389	388	383	378	3.093

Sumber: PT PKSS Cabang Pekanbaru, 2018

Pada Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah tenaga kerja yang direkrut oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) (Pada bulan januari-agustus 2018) untuk bagian Administrasi berjumlah 1.537, Pekerja Dasar berjumlah 3.093 dan Satpam berjumlah 2.258. Tenaga kerja yang diterima ditempatkan pada perusahaan-perusahaan yang bekerjasama untuk daerah Riau dan Kepulauan Riau.

Menurut website resmi PT Prima Karya Sarana Sejahtera ([www.pkss.co.id](http://www.pkss.co.id)) pada tahun 2018 PT Prima Karya Sarana Sejahtera telah berjumlah 34 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan perusahaan pengguna jasa lebih dari 89 perusahaan di Indonesia. Perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) untuk cabang Pekanbaru untuk bulan Januari sampai Agustus 2018 salah satunya adalah BRI Syariah, BRILife, BNI Syariah, BPJS Kesehatan, OJK, PT Samsung, PT Malindo, dll.

Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera untuk bagian Administrasi yaitu melalui penyeleksian kelengkapan berkas atau administrasi, setelah penyisihan berkas selesai dilanjutkan dengan wawancara, setelah

wawancara yang lulus akan melakukan psikotes kemudian dari hasil psikotes tersebut maka akan di tentukan tenaga kerja yang lulus seleksi.

Metode seleksi tenaga kerja yang di terapkan oleh perusahaan hanya sebatas pada penentuan kualifikasi minimum berupa tingkat pendidikan sesuai dengan posisi jabatan dan pengalaman bekerja dari pelamar kerja tersebut.

Terkait dengan penempatan yang dilakukan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera, yaitu berdasarkan pada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut dimana penempatan untuk tenaga kerja yang berpendidikan minimal D3 semua jurusan berpeluang di tempatkan pada posisi Administrasi (*teller dan costumer service*).

Berdasarkan latar masalah diatas maka dalam penelitian ini mengambil judul :  
**“ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* OLEH PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA PEKANBARU”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang dijadikan pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu **Bagaimana Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja *Outsourcing* yang dilaksanakan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.**

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana proses dan cara rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja *outsourcing* oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

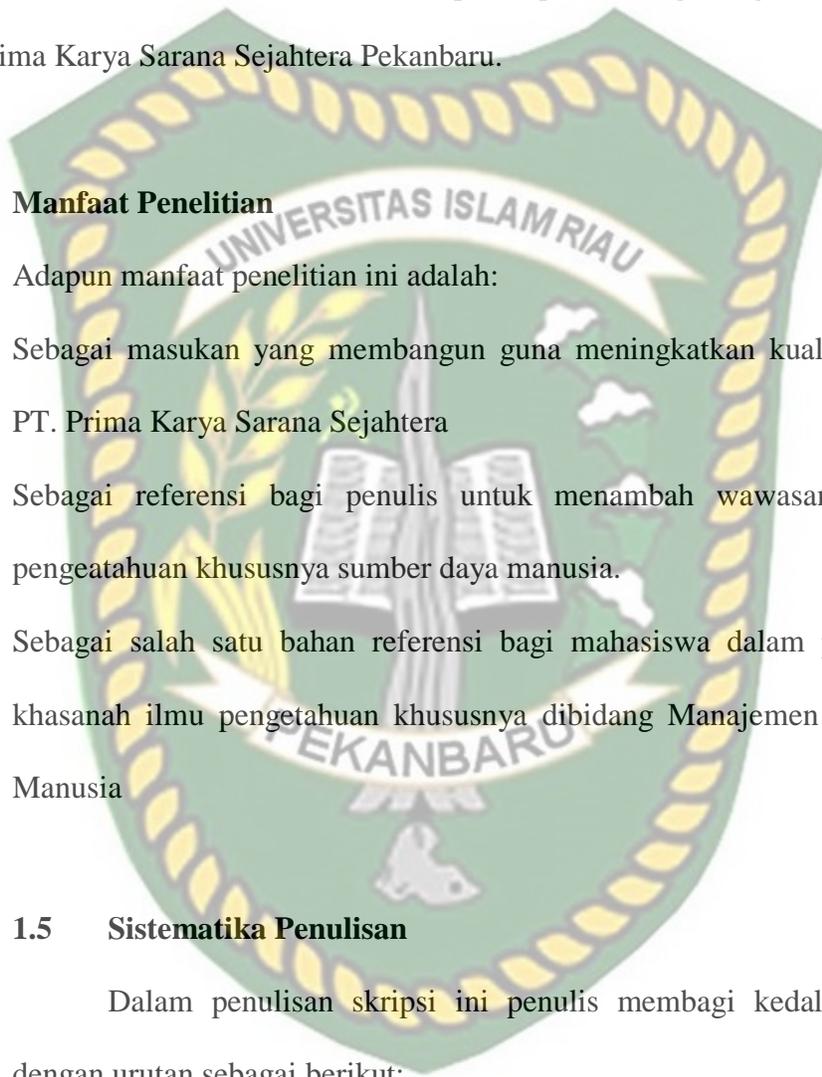
1. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas kerja bagi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera
2. Sebagai referensi bagi penulis untuk menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia.
3. Sebagai salah satu bahan referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penulis membagi kedalam enam bab dengan urutan sebagai berikut:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada pada bab ini penulis menjabarkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.



**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang di gunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populsi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Pekanbaru

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Rekrutmen (Penarikan)

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) dalam Suwatno dan Donni (2016:62) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Andrew E. Sikula (1981:183) dalam Mangkunegara (2013:33) Rekrutmen atau penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

Menurut Byars dan Leslie (2011:111) Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia.

Mangkunegara (2013:33) mendefinisikan rekrutmen atau penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapat tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Arti penting aktifitas rekrutmen pada masa sekarang ini dikarenakan beberapa sebab antara lain, (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:168-169):

1. Mayoritas organisasi baik swasta maupun public berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai modern.
2. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

### **2.1.2 Tujuan Rekrutmen dan Keberhasilan Penarikan**

Tujuan rekrutmen menurut Rivai (2009:150) dalam Suwatno dan Donni (2016:63-64) adalah menerima pelamar sebanyak banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Indrastuti dan Amries (2017:30) rekrutmen mempunyai peran menyediakan calon karyawan yang memenuhi syarat perusahaan. Ada beberapa tujuan rekrutmen, yaitu:

1. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan dimasa depan
2. Mendapatkan para karyawan yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan
3. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat kerja di perusahaan
4. Untuk menentukan kebutuhan karyawan sekarang dan dimasa depan
5. Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
6. Sebagai realisasi dari perencanaan sumber daya manusia

7. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif.
8. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:172) upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik. Dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif

### **2.1.3 Sumber-Sumber Rekrutmen (Penarikan) Tenaga Kerja**

Mangkunegara (2013:34-35) ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa dan lembaga pendidikan

- a. Sumber dari Dalam Perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai ada tiga bentuk mutasi pegawai:

1. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelumnya.
  2. Transfer atau rotasi pekerjaan, adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
  3. Demosi jabatan, yaitu penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.
- b. Sumber dari Luar Perusahaan.

Ada 4 sumber dari luar perusahaan:

1. Iklan Media Masa, dengan menggunakan media masa tersebut memungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
2. Lembaga Pendidikan, melalui lembaga pendidikan perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
3. Depnaker, dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

4. Lamaran Kerja yang Sudah Masuk di Perusahaan, Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

#### 2.1.4 Teknik Teknik Rekrutmen

Menurut Gomes (2008:111-114) teknik rekrutmen baik di sektor swasta maupun sektor public, dapat dilakukan melalui asas disentralisasikan atau di desentralisasikan, tergantung pada keadaan (besarnya) organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak di rekrut.

##### 1 Teknik Rekrutmen Yang Disentralisasikan

Rekrutmen disentralisasikan adalah instansi yang mengelola sumberdaya manusia itu akan bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja baru yang dibutuhkan diwaktu yang akan datang.

##### 2 Teknik Rekrutmen Yang Didesentralisasikan

Rekrutmen yang didesentralisasikan terjadi di instansi-instansi yang relatif kecil, kebutuhan-kebutuhan rekrutmen terbatas, dan dimana setiap instansi mempekerjakann berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi-posisi khas profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu instansi tertentu. Selama masa resesi, dimana permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat tetapi tetapi lowongannya terbatas, maka penggunaan rekrutmen dengan cara ini lebih efektif. Instansi-instansi secara sendiri-sendiri biasanya lebih memilih rekrutmen yang

didesentralisasikan karna mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya.

### 2.1.5 Sebab-Sebab Dilakukannya Rekrutmen

Kebijakan rekrutmen diputuskan oleh perusahaan atau organisasi untuk megantisipasi kemungkinan ada nya pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan sumber daya mansuia yang baru (*vacancy*). Ada beberapa sebab yang menyebabkan dilakukannya rekrutmen (Triton, 2010:65-66):

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan dan kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat sebagai tindakan punitis
6. Adanya pekerja yang berhenti karna memasuki usia pensiun
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

## 2.2 Seleksi

Menurut Byars dan Leslie (2011:125) seleksi adalah proses memilih dari antara pelamar yang tersedia, individu yang paling dalam melakukan pekerjaan

Menurut Dubois (2004:96) dalam Suwatno dan Donni (2016:89) seleksi adalah mengurangi daftar pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuuk mencapai hasil yang diinginkan. Selama proses tersebut,

praktisi SDM mencoba untuk memprediksi pemohon yang paling sukses dan terbaik, yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya perusahaan.

Menurut Andrew E. Sikula (1981:185) dalam Mangkunegara (2013:35) penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakterjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Proses seleksi pada umumnya adalah seleksi berkas, atau pemenuhan persyaratan administratif. Semua pelamar akan dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran. Hal ini mudah dilakukan dengan menggunakan kartu control pada setiap stopmap. Pelamar yang memenuhi kelengkapan persyaratan selanjutnya mengikuti tes berikutnya (Sulistiani dan Rosidah, 2009:190)

### **2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Seleksi**

Menurut Ivancevich (1922) dalam Indrastuti dan Amries (2017:47-49) factor lingkungan sangat mempengaruhi proses seleksi disamping factor lain nya. Factor lingkungan memuat antara lain:

#### 1. Lingkungan internal

Lingkungan internal, merupakan lingkungan yang membawa dampak terhadap kebijakan proses seleksi seperti ukursn organisasi,

kompleksitas kemampuan perusahaan dalam memilih seleksi yang efektif yang sesuai dengan kemampuan perusahaan

## 2. Kondisi pasar tenaga kerja

Pasokan pelamar yang besar bagi organisasi sangat menyulitkan seleksi, namun sebaliknya memilih calon karyawan yang jumlahnya relative sedikit membutuhkan sistem seleksi yang agak sederhana namun tidak efektif karena jumlah pelamar yang terbatas. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memperkirakan kondisi pasar tenaga kerja. Apakah banyak jenis tenaga kerja yang diharapkan untuk calon karyawan yang dapat diseleksi dengan baik dan hasilnya perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang terbaik. Dan sebaliknya, jika jenis tenaga kerja yang diharapkan tidak terdapat dipasar tenaga kerja maka perusahaan harus mencari kesumber penarikan yang lebih luas.

## 3. Tuntutan serikat buruh

Anggota serikat buruh berharap akan dapat mengisi lowongan yang ada diperusahaan, dengan persyaratan yang sesuai dengan standar perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan karyawan tentunya perusahaan akan melakukan pengembangan dan pendidikan bagi karyawan untuk tercapainya proses perencanaan karir.

## 4. Tuntutan Pemerintah

Adalah memperhatikan nasib para pekerja yang mungkin jarang diperhatikan karena ketidak sempurnanya. Seperti cacat dan sebagainya,

tentunya perusahaan membuat kebijakan lowongan pekerjaan untuk mereka seperti ini.

#### 5. Komposisi Angkatan Kerja

Dapat mempengaruhi organisasi dalam penseleksian, untuk mempermudah mencari tenaga kerja melalui budaya yang sama dan bahasa yang sama akan lebih mudah membantu penilaian terhadap proses seleksi.

#### 6. Lokasi organisasi

Lokasi pabrik kadang kala ditempatkan didaerah yg banyak calon karyawan atau yang padat penduduk sehingga sangat membantu perusahaan dalam mendapatkan calon karyawan dan mendukung proses seleksi.

### 2.2.2 Tahapan Dalam Memilih Karyawan

Menurut Schster (1985) dalam Indrastuti dan Amries (2017:53) ada beberapa tahapan umum yang bisa digunakan untuk menyeleksi karyawan yaitu:

1. Penyaringan pelamar pendahuluan
2. Memeriksa surat lamaran pelamar
3. Melaksanakan testing
4. Memeriksa referensi
5. Melaksanakan wawancara
6. Melaksanakan tes kesehatan

### 2.2.3 Keterbatasan dan kesalahan informasi Dalam Proses Seleksi

Menurut Yusuf (2015:131) keragaman teknik seleksi mengidentifikasi bahwa tidak ada satupun cara yang sempurna untuk menyeleksi pelamar terdapat beberapa kendala keterbatasan dalam proses seleksi yaitu:

1. Terdapat perbedaan antara apa yang dapat dilakukan oleh seseorang (kemampuan) dengan apa yang dilakukan oleh seseorang berkaitan dengan motivasi.
2. Fungsi individu dan lingkungan sebagai contoh kebutuhan seseorang mungkin berbeda diberbagai situasi.
3. Lingkungan organisasional yang berlainan, serta iklan perusahaan dapat berubah dari iklim kondusif ke yang sangat restriktif.
4. Penyeleksian orang orang yang belakangan gagal dalam menunaikan tugas nya, karna mungkin memilih orang yang salah pada suatu kondisi tertentu.

Menurut Triton (2010:75-77) Informasi yang salah dalam seleksi dapat berimplikasi negatif baik bagi kandidat maupun perusahaan. Bagi kandidat yang diterima, informasi yang salah selama seleksi dapat menyebabkan:

1. Ketidakpuasan terhadap pekerjaannya
2. Perasaan rendah diri hingga merasa terampasnya harga diri
3. Hambatan dalam kemajuan karir
4. Menurunnya harmoni dan kebahagiaan dalam rumah tangga

5. Kehidupan masa depan yang kurang cerah
6. Kompetensi yang kurang terakomodasi oleh pekerjaan

Bagi perusahaan, informasi yang salah selama seleksi dapat menyebabkan:

1. Kinerja perusahaan secara keseluruhan rendah
2. Menurunnya produktifitas
3. Menurunnya kualitas pelayanan terhadap pelanggan
4. Menurunnya kualitas barang dan jasa
5. Menurunnya ethos kerja pada staf yang lain

#### 2.2.4 Tahapan Seleksi

1. Penerimaan Surat Lamaran

Tahap pertama, tim seleksi melakukan penerimaan dan penyaringan lamaran. Menurut Indrastuti dan Amries (2017:46) penyaringan pendahuluan dilakukan untuk mengurangi pelamar yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti misalnya melakukan seleksi administrasi terhadap calon tenaga kerja.

2. Penyelenggaraan Tes Kemampuan

Pada tahap ini, tes dilaksanakan setelah dilakukannya penyaringan surat lamaran dan syarat-syarat administrasi yang diperlukan. Menurut Menurut Hasibuan (2002) dalam Nadia (2013) Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes ini adalah wawancara dan tertulis.

- A. Bentuk – Bentuk tes penerimaan adalah:
- a. Physical test yaitu suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya
  - b. Pendengaran dan penglihatan (buta warna atau tidak).
  - c. Academic (knowledge) test yaitu proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya.
  - d. Phsychological test yaitu proses menguji tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari pelamar.
- B. Jenis-jenis tes psikologi adalah:
- a. Tes kecerdasan yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
  - b. Tes kepribadian yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan perusahaan.
  - c. Tes bakat yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari.
  - d. Tes minat yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa

pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

- e. Tes prestasi yaitu mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 3. Wawancara

Menurut Suwatno dan Donny (2016:92) Tes Wawancara adalah tes yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan, bahkan lebih sering dilakukan dibandingkan dengan tes tertulis, sehingga sangat jarang ditemukan sebuah perusahaan yang tidak menggunakan wawancara sebagai alat tes. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa 90% perusahaan menggunakan wawancara sebagai alat seleksi utama. Banyaknya penggunaan ini mungkin disebabkan wawancara dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan seperti pekerja yang tidak terlatih (unskilled), manajerial, dan profesional.

### 4. Memeriksa Referensi

Menurut Suwatno dan Donni (2016:93) pemeriksaan latar belakang calon pegawai dan pengecekan kebenaran dari informasi yang diberikan oleh calon perlu dilakukan, pemeriksaan latar belakang dapat berupa sejarah perkembangan pekerjaan, latar belakang kegiatan dalam kehidupan sosial, latar belakang kegiatan ketika masih kuliah atau belajar, dan lain-lain nya. Hal ini perlu dilakukan sebab latar belakang yang buruk yang berkaitan

dengan aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi unjuk kerja. Menurut Nadia (2013) ada 2 bentuk dalam memeriksa referensi:

- a. *Personal references* biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan.
- b. *Employment references* berbeda dengan referensi pribadi karena mencakup latar belakang atau pengalaman kerja pelamar. Banyak spesialis personalia bersikap skeptis terhadap referensi-referensi tersebut karena dalam kenyataannya organisasi sangat jarang untuk mendapatkan referensi yang benar.

#### 5. Evaluasi Medis

Tes kesehatan seseorang merupakan hal yang sangat penting untuk semua jenis pekerjaan, sebab disamping dapat mempengaruhi produktivitas, juga berkaitan dengan biaya yang nantinya dikeluarkan oleh perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan. Tes ini dapat dilakukan dengan menanyakan kepada pelamar beberapa pertanyaan yang dapat mengindikasikan kondisi kesehatan secara umum, misalnya apakah pelamar mengalami penyakit yang serius keluhan apa yang paling sering dialami, berapa kali rata rata dalam satu bulan mengunjungi dokter atau rumah sakit. Tes yang lebih akurat bisa dilaksanakan di dokter, puskesmas, klinik atau rumah sakit yang ditunjuk perusahaan. (Suwatno dan Donni, 2016:93)

#### 6. Keputusan Seleksi

Keputusan oleh atasan langsung atau departemen sumber daya manusia keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Keputusan biasanya disampaikan melalui telepon, website resmi perusahaan atau melalui surat elektronik (*e-mail*). Setelah keputusan diterima, maka calon tenaga kerja akan menandatangani kontrak kerja.

### 2.3 Penempatan Tenaga Kerja

Menurut Rusby (2016:23) penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan.

Menurut Indrastuti dan Amries (2017:49) Penempatan (*placement*) merupakan pencocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, prefensi, dan kepribadian calon karyawan tersebut.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Rusby (2016:47) penempatan SDM adalah pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

#### 2.3.1 Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja

Menurut Rusby (2016:50) prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan, yaitu:

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Prinsip Demokrasi

Prinsip yang menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip equal pay for equal work

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang tepat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah,

kesatuan pelaksanaan tugas sejalan sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan

8. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan ini.

### 2.3.2. Job Description

Job description adalah suatu pernyataan yang berisi tujuan di bentuknya suatu jabatan /tugas, uraian ini berisi gambaran apa yang harus dilakukan oleh calon pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara posisi tertentu dengan posisi lain nya, untuk mencapai tujuan unit kerja secara luas, jika job description sudah tersusun dengan baik baru kemudian job spesification dikembangkan.

### 2.3.3 Job spesification

Job spesification ialah spesifikasi jabatan yg berisi tentang latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan kompetensi serta hal-

hal yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum menempati atau mengisi jabatan tersebut.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Chandra syatreya kartika (2014)	Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya	Analisis Deskriptif Kualitatif	Rekrutmen, seleksi, penempatan	Penelitian ini menunjukkan bahwa proses Rekrutmen karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan media cetak, sedangkan untuk karyawan harian dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan.
No	Nama peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Variabel penelitian	Hasil penelitian

2	Hanief Lathifah Verrawati (2017)	Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Di Pelalawan.	Analisis Deskriptif Kualitatif.	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan	Secara keseluruhan bahwa internal eksternal, proses seleksi, job description dan proses penempatan karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Riau termasuk dalam kategori baik dalam hal kemampuan dalam menjalankan tugas perusahaan.
<b>No</b>	<b>Nama peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Alat analisis</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
3	Raudhatul Jannah (2015)	Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada PT. Indofood cbp Sukses Makmur Di Pekanbaru	Analisis Deskriptif Kualitatif	Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang jujur dan terbuka agar tidak terjadi kecemburuan sosial pada karyawan yang dapat mengganggu jalannya fungsi organisasi serta menjadikan karyawan sebagai

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Variabel penelitian	Hasil penelitian
4	Aena Putri Anggita (2017)	Mekanisme Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari Medan Sumatera Utara	Analisis Deskriptif Kualitatif	Seleksi dan Penempatan	<p>aset bukan faktor produksi agar semakin tinggi loyalitas karyawan pada perusahaan di PT. Indofood CBP sukses Makmur Tbk.</p> <p>Mekanisme seleksi dan penempatan karyawan yang diterapkan oleh PT Srikandi Inti Lestari menggunakan sistem gugur dan mempunyai 6 tahap seleksi yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seleksi Administrasi.</li> <li>2. Seleksi Test Tertulis, Interview dan Cek Fisik.</li> <li>3. Seleksi Test fisik, Mental, Samapta (Untuk bidang satuan pengamanan).</li> <li>4. Seleksi Pendidikan Dasar Polisi Daerah (DIKSAR POLDA) yang di peruntukkan untuk bidang</li> </ol>

					<p>satuan pengamanan.</p> <p>5. Training.</p> <p>6. Persiapan penempatan.</p> <p>7. Magang.</p> <p>8. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).</p> <p>9. Penempatan</p>
<b>No</b>	<b>Nam peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Alat analisis</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
5	Ulya Qisti Fauziah (2014)	Strategi Rekrutmen Karyawan <i>Outsourcing</i> di PT. MULTI PILAR AGUNG Sidoarjo.	Analisis Deskriptif Kualitatif	Rekrutmen	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa strategi rekrutmen dimulai adanya hubungan kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, perencanaan rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen.</p>
<b>No</b>	<b>Nama peneliti</b>	<b>Judu penelitian</b>	<b>Alat analisis</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>

6	Prisca Non Siesta (2011)	Proses Rekrutmen Calon Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Pada PT Dapensi Trio Usaha Cabang Surabaya	Analisis Deskriptif Kualitatif	Rekrutmen	proses rekrutmen dan seleksi di PT Dapensi Trio Usaha sudah berjalan dengan lancar dan sesuai dengan teori yang ada sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.
<b>No</b>	<b>Nama peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Alat analisis</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
7	Utari Nadia (2013)	Tinjauan pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan <i>Outsourcing</i> pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang	Analisis Deskriptif Kualitatif	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan	proses rekrutmen dimulai ketika perusahaan user membutuhkan calon tenaga kerja dan berakhir ketika mendapatkan data calon tenaga kerja untuk melakukan proses seleksi. Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode eksternal atau metode terbuka, Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi Padang terdiri dari: 1) seleksi administrasi 2) tes kesehatan 3)

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

					tes wawancara awal dan tes fisik 4) tes psikologi 5) tes wawancara akhir. Dan proses penempatan yang terdiri dari: 1) karyawan melengkapi administrasi untuk pendaftaran ulang 2) orientasi 3) Mengikuti PAP (Pembekalan Akhir Penempatan) 4) sosialisasi 5) dan karyawan mulai bekerja
--	--	--	--	--	---

Sumber: Penelitian Terdahulu

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta landasan teori yang telah di uraikan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah: diduga proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja *outsourcing* oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan pengguna jasa.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi /Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Jl. Arifin Ahmad No.5, Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28288

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1  
Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia.  Byars dan Leslie (2011:111)	1. sumber internal  2. sumber eksternal	a. promosi b. mantan karyawan c. kelompok pekerja sementara/kontrak kerja  a. teman atau anggota keluarga karyawan b. lamaran terdahulu c. agen tenaga kerja swasta	Ordinal
Seleksi adalah proses memilih dari antara pelamar yang tersedia, individu yang paling dalam melakukan pekerjaan.	1. Tahap seleksi	a. Penerimaan surat lamaran b. Penyelenggaraan tes kemampuan c. wawancara d. memeriksa referensi	Ordinal

		e. evaluasi medis f. keputusan seleksi	
Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.  Rusby (2016:23)	1. <i>Job Description</i>  2. <i>Job Specification</i>	a. Pembagian tugas yg jelas b. Memahami tugas pokok dan fungsi c. Struktur organisasi yang jelas  a. Pendidikan b. Pengalaman c. Sifat Kepribadian d. Kemampuan	Ordinal

Sumber: Data Olahan

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149).

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Karyawan outsourcing bagian Administrasi (*Teller, Costumer Service dan Back Office*) periode Januari 2018 sampai

Agustus 2018 yang telah diterima dan ditempatkan pada 6 perusahaan pengguna jasa PT Prima Karya Sarana Sejahtera yaitu Bank BRI, Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah, PT Samsung, OJK dan BPJS Kesehatan penempatan Kota Pekanbaru.

. Adapun keterbatasan waktu dan biaya, maka dipilih sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (0.1) atau 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{1.537}{1 + 1.537(0,1)^2} \\ &= \frac{1.537}{16,37} \\ &= 94 \end{aligned}$$

Dari perhitungan Rumus Slovin diatas, diketahui bahwa karyawan bagian administrasi (*Teller, Costumer Service dan Back Office*) berjumlah 1.537 orang dan didapatkan sampel sebanyak 94 orang karyawan. Kriteria pemilihan sampel adalah karyawan yang telah diterima oleh perusahaan pengguna jasa PT PKSS cabang

Pekanbaru Bank BRI, Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah, PT Samsung, OJK dan BPJS Kesehatan penempatan Kota Pekanbaru.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

1. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, dan wawancara yang diberikan pada karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera
2. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu pencatatan tentang data karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera

#### 3.4.2 Sumber Data

1. Dengan Wawancara

Yaitu berupa wawancara yang penulis lakukan dengan kepada karyawan mengenai hal hal yang berhubungan dengan rekrutmen seleksi dan penempatan tenaga kerja pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

2. Dengan kuesioner

Yaitu berupa bentuk daftar pertanyaan tertulis mengenai rekrutmen seleksi dan penempatan yang di tujukan ke pada karyawan yang menjadi responden.

### 3.5 **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulisan proposal ini, penulisan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan terutama bagian personalia (HRD) mengenai rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

#### 2. Pengumpulan Data (*Quesioner*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pihak perusahaan maupun tenaga kerja untuk melengkapi kebutuhan data yang tidak diperoleh dari wawancara

### 3.6 **Metode Analisis Data**

Didalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif, yaitu suatu metode yang membahas dan menganalisis data serta menghubungkan dengan teori-teori atau konsep-konsep yang relevan dengan masalah perusahaan, kemudian diambil sebuah kesimpulan. Untuk melakukan

analisis data kuantitatif maka nilai ordinal (kualitatif). Untuk ini peneliti menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert sebagai berikut.

1. Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
2. Setuju (S) diberi bobot 4
3. Cukup/Netral diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TR) diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:238).

### **3.8 Pengujian Kualitas Data**

Mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Dalam pengujian kualitas data yang akan dilakukan yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data.

#### **3.8.1 Uji Validitas Data**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

### 3.8.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Instrumen kuesioner harus andal (*reliable*). Andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  (Trihendradi, 2013:277). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak *reliabel*.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM DAN PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) adalah perusahaan *outsourcing* yang bergerak dalam bidang penyedia tenaga kerja dengan bentuk berbagai layanan jasa antara lain: *recruitmen and assesment service, business process service, security service, training service*. Jumlah perusahaan yang telah bekerja sama sekitar 159 perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) berdiri pada tahun 1999 dengan jumlah pekerja kelolaan 44.555 dan memiliki komitmen serta dedikasi yg tinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengadaan sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Jaringan kerja PT.Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) sebanyak 34 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya Medan, Padang, Pekanbaru dan Jakarta yang akan menjadi mitra sekaligus konsultan untuk bisnis baik dari aspek *human capital*, organisasi dan sistem manajemen.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan jasa ketenagakerjaan terkemuka di Indonesia yang mengutamakan kepuasan pelanggan

#### 4.2.2 Misi

1. Memberikan pelayanan jasa bidang ketenagakerjaan terutama pada penyediaan, pembrongan, pendidikan, dan pelatihan tenaga kerja.
2. Memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga memberikan keuntungan yang optimal bagi semua pihak yang berkepentingan.

#### 4.3 Manfaat Bagi Mitra Kerja

Salah satu manfaat bagi mitra pengguna jasa perusahaan outsourcing adalah meningkatkan kecepatan dan kemampuan bisnis, menjaga sumberdaya agar tetap fokus pada strategi bisnis, membuat proses bisnis menjadi lebih baik, cepat, dan murah, menghemat waktu dalam menjalankan bisnis sesuai dengan tepat waktu, menghemat biaya perusahaan terutama pada biaya operasional tenaga kerja dan keuangan, memberikan sumberdaya manusia dengan berbagai macam keahlian, menciptakan nilai lebih untuk bisnis.

#### 4.4 Sertifikasi dan Asosiasi Perusahaan

##### 4.4.1 Sertifikasi

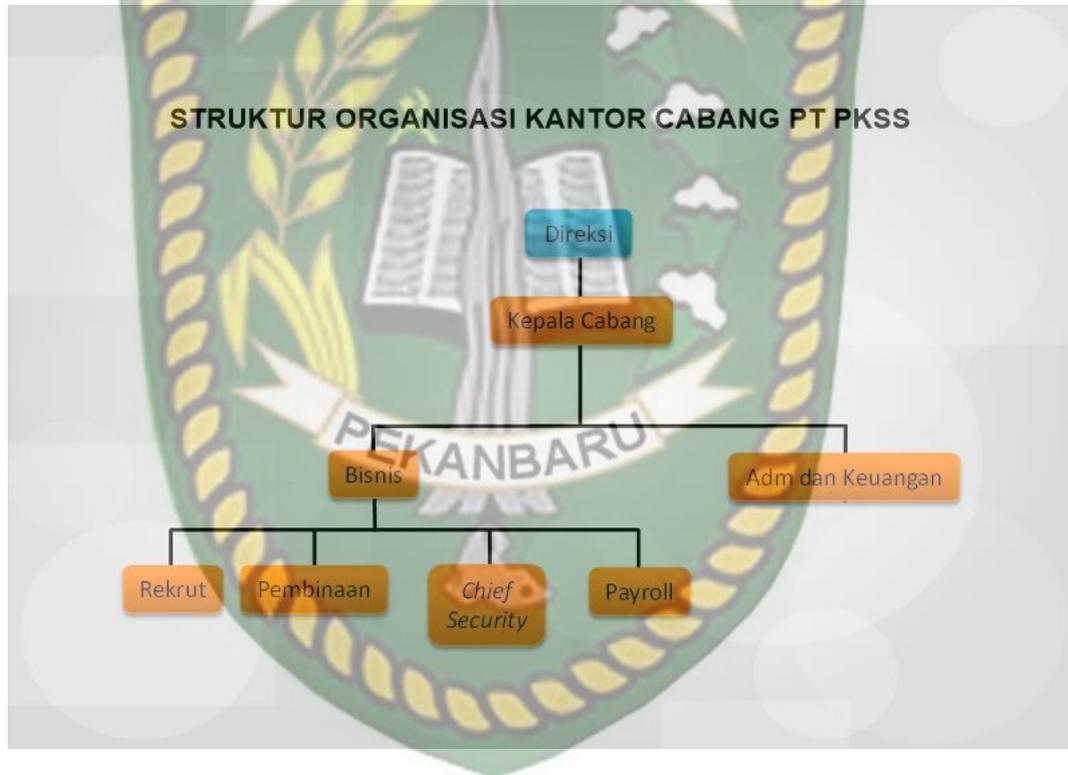
1. ISO 9001:2015
2. OHSAS 18001:2007
3. SMK 3

#### 4.4.2 Asosiasi Perusahaan

1. BUJP ( Badan Usaha Jasa Pengamanan)
2. KADIN INDONESIA
3. AKPLINDO

#### 4.5 Struktur Perusahaan

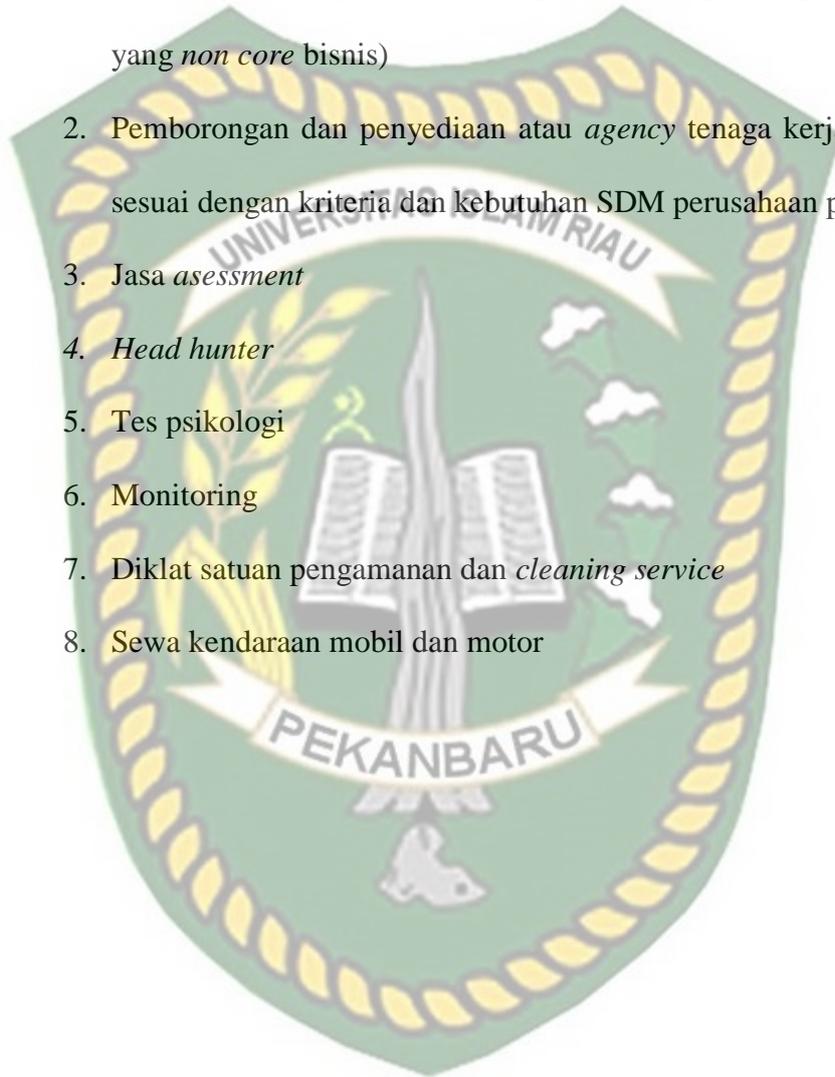
**Gambar 4.1**  
**Struktur Perusahaan Cabang PT PKSS**



*Sumber: pkss.co.id*

#### 4.6 Produk Perusahaan

1. Alih Daya Tenaga Kerja ( Pengalihan sebagian tugas pekerjaan yang *non core* bisnis)
2. Pemborongan dan penyediaan atau *agency* tenaga kerja alih daya sesuai dengan kriteria dan kebutuhan SDM perusahaan pengguna
3. Jasa *asesment*
4. *Head hunter*
5. Tes psikologi
6. Monitoring
7. Diklat satuan pengamanan dan *cleaning service*
8. Sewa kendaraan mobil dan motor



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Kuesioner dan Demografi Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Proses pengumpulan data dilakukan pada tanggal 04 Maret 2019 sampai dengan 14 Maret 2019 yang didistribusikan langsung oleh peneliti kepada 94 orang karyawan *outsourcing* yang telah diterima oleh 6 (enam) perusahaan pengguna jasa PT Prima Karya Sarana Sejahtera, yaitu Bank BRI cabang Pekanbaru, Bank BRI Syariah cabang Pekanbaru, Bank BNI Syariah cabang Pekanbaru, PT Samsung Pekanbaru, OJK Pekanbaru dan BPJS Kesehatan Pekanbaru. Untuk memudahkan identifikasi pada penelitian ini, maka digunakan metode pemilihan sampel non probabilitas yang disebut *sampling purposive*. *Sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:122).

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah karyawan yang telah diterima oleh perusahaan pengguna jasa PT PKSS Pekanbaru bagian Administrasi (*Teller, Customer Service dan Back Office*) untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi dan penempatan telah sesuai dengan aturan yang berlaku.

### 5.1.1 Identitas Responden

Pada identitas responden, penulis memberikan 4 item untuk mengidentifikasi responden, yaitu:

1. Jenis Kelamin
2. Tingkat Pendidikan
3. Posisi Jabatan
4. Umur responden

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi</b>
Jenis kelamin :		
a. Laki-laki	37	39,3%
b. Perempuan	57	60,7%
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>
Pendidikan terakhir :		
a. SMA	0	0%
b. D3	33	35,1%
c. S1	61	64,9%
d. S2	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>
Jabatan :		
a. Teller	34	36,2%
b. Customer Service	30	31,9%
c. Back Office	30	31,9%
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>
Umur :		
a. ≤ 30 tahun	78	82,9%
b. > 30 tahun	16	17,1%
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5.1, identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, dan masa kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Jenis Kelamin**

Dari data Tabel 5.1, dapat diketahui bahwa responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang responden yang terdiri dari 37 orang laki-laki dengan persentase 39,3% dan 57 orang perempuan dengan persentase 60,7%.

**b. Pendidikan**

Dari data Tabel 5.1, dapat diketahui bahwa responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 responden yang terdiri dari 0 orang responden atau 0% memiliki tingkat pendidikan SMA, 33 orang responden atau 35,1% memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D3), kemudian 61 orang responden atau 64,9% memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), dan 0 orang responden atau 0% memiliki tingkat pendidikan Strata 2 (S2).

**c. Jabatan**

Dari data Tabel 5.1, dapat diketahui bahwa responden yang menjadi objek dalam penelitian ini terdiri dari 94 orang responden yang terdiri dari 34 orang atau 36,2% berposisi sebagai *Teller*, 30 orang responden atau 31,9% merupakan Bagian *Costumer Service*, dan 30 orang responden atau 31,9% merupakan *Back Office*.

**d. Umur responden**

Dari data Tabel 5.1, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 94 orang responden yang terdiri dari 78 orang atau 82,9% memiliki

usia dibawah 30 tahun dan 16 orang responden atau 17,1% memiliki usia lebih dari 30 tahun.

## 5.2 Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Hasil uji kualitas data yang dilakukan terdapat 2 hasil pengujian yaitu hasil uji validitas data dan hasil uji reliabilitas data.

### 5.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini diperoleh  $df=94-2=92$ . Nilai  $r_{tabel}$  dengan derajat bebas ( $df$ ) 92 adalah sebesar 0,2039. Nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh dibandingkan dengan  $r_{hitung}$  untuk menguji validitas dari data yang diperoleh. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan setiap variabel dinyatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan setiap variabel dinyatakan tidak valid. Terdapat 3 (tiga) hasil uji validitas data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel yang digunakan, yaitu:

#### 5.2.1.1 Hasil Uji Validitas Data Rekrutmen

Variabel Rekrutmen menggunakan 5 item pernyataan. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel 5.23:

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Validitas Data Rekrutmen**

No	Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	X1_1	0,334	0,2039	Valid
2		X1_2	0,674	0,2039	Valid
3		X1_3	0,665	0,2039	Valid
4		X1_4	0,660	0,2039	Valid
5		X1_5	0,790	0,2039	Valid

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat dilihat bahwa variabel Rekrutmen menggunakan 5 item pernyataan dengan hasil uji validitas data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### Hasil Uji Validitas Data Seleksi

Variabel Seleksi menggunakan 6 item pernyataan. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel 5.24:

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Validitas Data Seleksi**

No	Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Seleksi (X2)	X2_1	0,582	0,2039	Valid
2		X2_2	0,697	0,2039	Valid

3		X2_3	0,763	0,2039	Valid
4		X2_4	0,594	0,2039	Valid
5		X2_5	0,687	0,2039	Valid
6		X2_6	0,499	0,2039	Valid

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa variabel Seleksi menggunakan 6 item pernyataan dengan hasil uji validitas data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### 5.2.1.2 Hasil Uji Validitas Data Penempatan

Variabel Penempatan menggunakan 7 item pernyataan. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel 5.25:

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Validitas Data Penempatan**

No	Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Penempatan (X3)	X3_1	0,609	0,2039	Valid
2		X3_2	0,537	0,2039	Valid
3		X3_3	0,655	0,2039	Valid
4		X3_4	0,610	0,2039	Valid
5		X3_5	0,372	0,2039	Valid
6		X3_6	0,834	0,2039	Valid
7		X3_7	0,581	0,2039	Valid

*Sumber: Data Olahan, 2018*

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa variabel penempatan menggunakan 7 item pernyataan dengan hasil uji validitas data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### 5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Instrumen kuesioner harus andal (*reliable*). Andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  (Trihendradi, 2013:277). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Hasil reliabilitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.26:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,622	0,6	Reliabel
Seleksi (X2)	0,708	0,6	Reliabel
Penempatan (X3)	0,691	0,6	Reliabel

*Sumber: Data Olahan, 2018*

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa koefisien alpha untuk variabel Rekrutmen (X1) sebesar  $0.622 > 0.6$ , Seleksi (X2) sebesar  $0.708 > 0.6$ , Penempatan (X3) sebesar  $0.691 > 0.6$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.6, berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

### 5.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi dan penempatan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PT. PKSS) cabang

Pekanbaru. Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil sebagai berikut:

### 5.3.1 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia.

(Byars dan Leslie, 2011:111)

Mangkunegara (2013:34-35) ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa dan lembaga pendidikan

#### a. Sumber dari Dalam Perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai ada tiga bentuk mutasi pegawai:

1. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelum nya.
2. Transfer atau rotasi pekerjaan, adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
3. Demosi jabatan, yaitu penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

#### b. Sumber dari Luar Perusahaan.

Ada 4 sumber dari luar perusahaan:

1. Iklan Media Masa, dengan menggunakan media masa tersebut memungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
2. Lembaga Pendidikan, melalui lembaga pendidikan perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
3. Depnaker, dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.
4. Lamaran Kerja yang Sudah Masuk di Perusahaan, Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

Dalam penelitian ini untuk menilai Rekrutmen digunakan 5 item pernyataan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mengetahui Lowongan Pekerjaan Melalui Informasi Orang Dalam**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
----	-----------	--------	----------------

1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	12	12,8%
3	Netral	49	52,1%
4	Tidak Setuju	33	35,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa 12 responden atau sebesar 12,8% menyatakan setuju. 49 responden atau sebesar 52,1% menyatakan netral dan 33 responden atau sebesar 35,1% menyatakan tidak setuju.

Mengenai mengetahui informasi lowongan pekerjaan melalui informasi orang dalam, sebanyak 12 responden atau sebesar 12,8% menyatakan setuju karena responden mendapatkan informasi lowongan tersebut melalui teman atau kerabat yang terlebih dahulu bekerja dan ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

Jawaban responden lainnya terdapat 49 orang atau sebesar 52,1% menjawab Netral, dan 33 orang atau 35,1% menjawab tidak setuju mengenai mengetahui informasi lowongan pekerjaan melalui informasi orang dalam karena sebagian responden mendapatkan informasi lowongan pekerjaan tidak melalui orang dalam tetapi mengetahui informasi tersebut melalui sumber lain, seperti media sosial dan iklan.

Dari jawaban responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dalam usahanya memperoleh tenaga kerja tidak menggunakan sumber internal atau informasi orang dalam yang bersifat terbatas untuk umum, namun terbuka bagi para calon tenaga kerja yang ingin mengikuti proses rekrutmen yang diadakan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mengajukan Lamaran Tertulis Secara**  
**Langsung Kepada Pihak PT. PKSS Ketika Lowongan Tersedia**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	39,4%
2	Setuju	42	44,7%
3	Netral	6	6,4%
4	Tidak Setuju	9	9,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa 37 responden atau sebesar 39,4% menyatakan sangat setuju. 42 responden atau sebesar 44,7% menyatakan setuju. 6 responden atau 6,4% menyatakan netral dan 9 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju.

Sebanyak 37 responden atau sebesar 39,4% menyatakan sangat setuju dan 42 orang responden atau 44,7% menyatakan setuju karena setelah adanya pengumuman lowongan yang tersedia, maka para calon tenaga kerja harus memenuhi persyaratan yang diminta oleh pihak PT. Prima Karya Sarana Sejahtera seperti lamaran yang secara langsung dikirimkan ke PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

Jawaban responden lainnya terdapat 6 responden atau 6,4% menyatakan netral dan 9 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju mengenai mengajukan lamaran tertulis secara langsung kepada Pihak PT. PKSS ketika lowongan tersedia karena sebagian pelamar biasanya dapat mengantarkan langsung surat lamarannya ke perusahaan walaupun belum ada lowongan yang tersedia.

Berdasarkan jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar calon tenaga kerja mengajukan lamaran tertulis secara langsung kepada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera ketika lowongan tersedia.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelamar Langsung Menanyakan Informasi Lowongan Kepada Pihak PT. PKSS**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	14,9%
2	Setuju	48	51%
3	Netral	30	32%
4	Tidak Setuju	2	2,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa 14 responden atau sebesar 14,9% menyatakan sangat setuju. 48 responden atau sebesar 51% menyatakan setuju. 30 responden atau 32% menyatakan netral dan 2 responden atau 2,1% menyatakan tidak setuju.

Sebanyak 14 responden atau sebesar 14,9% menyatakan sangat setuju dan 48 orang responden atau 51% menyatakan setuju karena setelah adanya pengumuman mengenai lowongan yang tersedia, menurut pihak PT. Prima Karya Sarana Sejahtera biasanya para calon tenaga kerja menanyakan informasi terkait

lowongan pekerjaan seperti persyaratan administrasi dan penempatan kerja langsung kepada pihak PT. Prima Karya Sarana Sejahtera melalui nomor kontak yang dapat dihubungi atau mendatangi langsung perusahaan.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mengetahui Lowongan Pekerjaan Melalui Iklan/Media Sosial**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	24,5%
2	Setuju	48	51%
3	Netral	23	24,5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.5 diatas, diketahui bahwa 23 responden atau sebesar 24,5% menyatakan sangat setuju. 48 responden atau sebesar 51% menyatakan setuju. 23 responden atau 24,5% menyatakan netral.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 23 responden atau 24,5% menyatakan sangat setuju dan 48 responden atau 51% menyatakan setuju mengenai mengetahui informasi lowongan pekerjaan melalui iklan dan media sosial karena PT. Prima Karya Sarana Sejahtera lebih cenderung menggunakan metode rekrutmen sumber eksternal, yaitu menarik calon tenaga kerja dari luar

perusahaan dengan membuat pengumuman melalui media sosial perusahaan dan iklan, serta perusahaan tidak membatasi para calon tenaga kerja untuk mengikuti proses rekrutmen.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mengetahui Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Lembaga Pendidikan/Jobfair.**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	13,9%
2	Setuju	57	60,6%
3	Netral	15	16%
4	Tidak Setuju	9	9,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.6 diatas, diketahui bahwa 13 responden atau sebesar 13,9% menyatakan sangat setuju. 57 responden atau sebesar 60,6% menyatakan setuju. 15 responden atau 16% menyatakan netral. 9 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 13 responden atau 13,9% menyatakan sangat setuju dan 57 responden atau 60,6% menyatakan setuju mengenai mengetahui informasi lowongan pekerjaan melalui lembaga pendidikan atau *jobfair*. Kegiatan *Jobfair* adalah suatu acara atau pameran lowongan

pekerjaan bagi banyak perusahaan nasional, salah satunya PT. Prima Karya Sarana Sejahtera untuk bertemu secara langsung dengan para calon tenaga kerja yang ingin mengajukan lamaran pada perusahaan tersebut tanpa harus mengantarkan langsung ke alamat kantor perusahaan.

**Tabel 5.11**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen**

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
<b>Sumber Internal</b>							
1	Mengetahui Lowongan Pekerjaan Melalui Informasi Orang Dalam	0	33	49	12	0	
2	Mengajukan Lamaran Tertulis Langsung Kepada Pihak PT. PKSS Meskipun Lowongan Belum Tersedia	0	9	6	42	37	
3	Pelamar Langsung Menanyakan Informasi Lowongan Kepada Pihak HRD PT. PKSS	0	2	30	48	14	
<b>Sumber Eksternal</b>							
4	Mengetahui Lowongan Pekerjaan Melalui Iklan	0	0	23	48	23	
5	Mengetahui Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Lembaga Pendidikan	0	9	15	57	13	
Jumlah		0	53	123	207	87	470
Skor		0	106	369	828	435	1738

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total skor jawaban responden diperoleh nilai minimal sebesar 470, nilai maksimal 2350 dan rata-rata 376. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram dibawah ini:

Jumlah untuk skor terendah	: $1 \times 5 \times 94$	= 470
Jumlah untuk skor tertinggi	: $5 \times 5 \times 94$	= 2350
Rata Rata	: $2350 - 470/5$	= 376

Kriteria penilaian rekrutmen pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) sebagai berikut:

Kategori sangat baik	: 1974 - 2350
Kategori Baik	: 1598 - 1974
Kategori cukup baik	: 1222 - 1598
Kategori Tidak Baik	: 846 - 1222
Kategori Sangat tidak baik	: 470 - 846

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, dapat di simpulkan bahwa rekrutmen pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) menunjukkan bahwa kriteria penilaian rekrutmen dalam kategori baik, karena jumlah total skor item yang di peroleh 1738 berada pada kategori baik 1598 – 1974.

### 5.2.2 Seleksi

Seleksi yaitu proses memilih dari antara pelamar yang tersedia, individu yang paling dalam melakukan pekerjaan (Byars dan Leslie, 2011:125)

Menurut Schster (1985) dalam Indrastuti dan Amries (2017:53) ada beberapa tahapan umum yang bisa digunakan untuk menyeleksi karyawan yaitu:

1. Penyaringan pelamar pendahuluan
2. Memeriksa surat lamaran pelamar
3. Melaksanakan testing
4. Memeriksa referensi
5. Melaksanakan wawancara
6. Melaksanakan tes kesehatan

Menurut Triton (2010:75-77) Informasi yang salah dalam seleksi dapat berimplikasi negatif baik bagi kandidat maupun perusahaan. Bagi kandidat yang diterima, informasi yang salah selama seleksi dapat menyebabkan:

1. Ketidakpuasan terhadap pekerjaannya
2. Perasaan rendah diri hingga merasa terampasnya harga diri
3. Hambatan dalam kemajuan karir
4. Menurunnya harmoni dan kebahagiaan dalam rumah tangga
5. Kehidupan masa depan yang kurang cerah
6. Kompetensi yang kurang terakomodasi oleh pekerjaan

Bagi perusahaan, informasi yang salah selama seleksi dapat menyebabkan:

1. Kinerja perusahaan secara keseluruhan rendah
2. Menurunnya produktifitas
3. Menurunnya kualitas pelayanan terhadap pelanggan
4. Menurunnya kualitas barang dan jasa
5. Menurunnya ethos kerja pada staf yang lain

Dalam penelitian ini untuk menilai Seleksi digunakan 6 item pernyataan.

Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Melengkapi Persyaratan Administrasi**  
**Untuk Diserahkan Kepada Team Seleksi PT. PKSS**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	13,9%
2	Setuju	57	60,7%
3	Netral	21	22,3%
4	Tidak Setuju	3	3,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.11 diatas, diketahui bahwa 13 responden atau sebesar 13,9% menyatakan sangat setuju. 57 responden atau sebesar 60,6% menyatakan setuju. 21 responden atau 22,3% menyatakan netral. 3 responden atau 3,1% menyatakan tidak setuju.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 13 responden atau 13,9% menyatakan sangat setuju dan 57 responden atau 60,6% menyatakan setuju mengenai melengkapi persyaratan administrasi untuk diserahkan kepada team seleksi PT. PKSS. Secara umum, persyaratan administrasi yang harus dilengkapi

oleh calon tenaga kerja untuk mengikuti tahapan seleksi seperti surat lamaran, photo pribadi, daftar riwayat hidup, fotokopi ijazah terakhir, fotokopi transkrip nilai, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), referensi pengalaman kerja dan sertifikat pendukung.

Calon tenaga kerja yang telah melengkapi persyaratan administrasi selanjutnya di proses. Hal ini bertujuan untuk mengurangi pelamar yang tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Surat Lamaran Diterima**  
**Langsung oleh Team Seleksi PT. PKSS**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	29,8%
2	Setuju	39	41,4%
3	Netral	27	28,8%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.8 diatas, diketahui bahwa 28 responden atau sebesar 29,8% menyatakan sangat setuju. 39 responden atau sebesar 41,4% menyatakan setuju. 27 responden atau 28,8% menyatakan netral.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 28 responden atau 29,8% menyatakan sangat setuju dan 39 responden atau 41,4% menyatakan setuju mengenai penerimaan surat lamaran diterima langsung oleh team seleksi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. Calon tenaga kerja yang telah

membawa berkas lamaran pekerjaan dapat memberikan berkas tersebut kepada petugas seleksi penerimaan lamaran hingga batas waktu lamaran ditutup.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Team Seleksi PT. PKSS Telah Menyelenggarakan Ujian Tertulis**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	36,2%
2	Setuju	36	38,3%
3	Netral	21	22,3%
4	Tidak Setuju	3	3,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.9 diatas, diketahui bahwa 34 responden atau sebesar 36,2% menyatakan sangat setuju. 36 responden atau sebesar 38,3% menyatakan setuju. 21 responden atau 22,3% menyatakan netral. 3 responden atau 3,2% menyatakan tidak setuju.

Seluruh calon tenaga kerja yang telah dinyatakan lulus persyaratan administrasi, selanjutnya akan mengikuti tahap ujian yaitu tes kemampuan atau psikotes yang meliputi tes kemampuan dasar dan tes bakat dan minat. Pada dasarnya, tes ini diwajibkan untuk mengetahui sejauh mana calon tenaga kerja dapat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut jawaban responden diatas sebanyak 34 responden atau 36,2% menyatakan sangat setuju dan 36 responden atau 38,3% menyatakan setuju mengenai team seleksi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru telah menyelenggarakan ujian tertulis.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Team Seleksi PT. PKSS Telah Mengadakan Tahapan Wawancara**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
----	-----------	--------	------------

			(%)
1	Sangat Setuju	17	18,1%
2	Setuju	53	56,4%
3	Netral	21	22,3%
4	Tidak Setuju	3	3,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.10 diatas, diketahui bahwa 17 responden atau sebesar 18,1% menyatakan sangat setuju. 53 responden atau sebesar 56,4% menyatakan setuju. 21 responden atau 22,3% menyatakan netral. 3 responden atau 3,2% menyatakan tidak setuju.

Setelah mengikuti tahapan ujian kemampuan dasar atau psikotest dan dinyatakan lulus, maka calon tenaga kerja akan mengikuti tahapan wawancara dengan pihak perusahaan. Tahapan wawancara sering dilakukan dibandingkan dengan tes tertulis, sehingga sangat jarang ditemukan sebuah perusahaan yang tidak menggunakan wawancara sebagai alat tes yang penting. Menurut jawaban responden diatas sebanyak 17 responden atau 18,1% menyatakan sangat setuju dan 53 responden atau 56,4% menyatakan setuju mengenai team seleksi PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru telah mengadakan tahapan wawancara

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Team Seleksi PT. PKSS Telah**  
**Menyelenggarakan Evaluasi Medis**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	33%
2	Setuju	30	32%
3	Netral	24	25,5%
4	Tidak Setuju	9	9,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.12 diatas, diketahui bahwa 31 responden atau sebesar 33% menyatakan sangat setuju. 30 responden atau sebesar 32% menyatakan setuju. 24 responden atau 25,5% menyatakan netral. 9 responden atau 9,5% menyatakan tidak setuju.

Evaluasi medis merupakan hal yang sangat penting untuk semua jenis pekerjaan, sebab disamping dapat mempengaruhi produktivitas, juga berkaitan dengan biaya yang nantinya dikeluarkan oleh perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan karyawan. Menurut jawaban responden diatas sebanyak 31 responden atau 33% menyatakan sangat setuju dan 30 responden atau 32% menyatakan setuju mengenai team seleksi PT. PKSS telah menyelenggarakan evaluasi medis.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Menerima Informasi Keputusan Seleksi Oleh Team PT. PKSS**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	33%
2	Setuju	43	45,8%
3	Netral	18	19,2%
4	Tidak Setuju	2	2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.13 diatas, diketahui bahwa 31 responden atau sebesar 33% menyatakan sangat setuju. 43 responden atau sebesar 45,8% menyatakan setuju. 18 responden atau 19,2% menyatakan netral. 2 responden atau 2% menyatakan tidak setuju.

Keputusan penerimaan calon tenaga kerja menandai berakhirnya proses seleksi. Keputusan biasanya disampaikan melalui telepon, website resmi

perusahaan atau melalui surat elektronik (*e-mail*). Setelah keputusan diterima, maka calon tenaga kerja akan menandatangani kontrak kerja. Menurut jawaban responden diatas sebanyak 31 responden atau 33% menyatakan sangat setuju dan 43 responden atau 45,8% menyatakan setuju mengenai menerima informasi keputusan seleksi oleh team PT. PKSS. Keputusan penerimaan calon tenaga kerja PT. PKSS biasanya melalui website resmi perusahaan yaitu [www.pkss.co.id](http://www.pkss.co.id).

**Tabel 5.18**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi**

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
<b>Tahap Seleksi</b>							
1	Melengkapi Persyaratan administrasi untuk Diserahkan Kepada Team Seleksi PT. PKSS	0	3	21	57	13	
2	Penerimaan Surat Lamaran Diterima Langsung Oleh Tim Seleksi PT.PKSS	0	0	27	39	28	
3	Team Seleksi PT. PKSS Telah Menyelenggarakan Ujian Tertulis	0	3	21	36	34	
4	Team Seleksi PT. PKSS Telah Mengadakan Tahapan Wawancara	0	3	21	36	34	
5	Tanggapan Responden Mengenai Team Seleksi PT. PKSS Telah Menyelenggarakan Evaluasi Medis	0	9	24	30	31	
6	Menerima Informasi Keputusan Seleksi Oleh	0	2	18	43	31	

	Team PT. PKSS						
Jumlah		0	20	132	241	171	564
Skor		0	40	396	964	855	2255

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total skor jawaban responden diperoleh nilai minimal sebesar 564 nilai maksimal 2820, rata-rata skor sebesar . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram dibawah ini :

$$\text{Jumlah untuk skor terendah} : 1 \times 6 \times 94 = 564$$

$$\text{Jumlah untuk skor tertinggi} : 5 \times 6 \times 94 = 2820$$

$$\text{Rata Rata} : 2820 - 564/6 = 376$$

Kriteria penilaian seleksi pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) sebagai berikut:

$$\text{Kategori sangat baik} : 2068 - 2444$$

$$\text{Kategori Baik} : 1692 - 2068$$

$$\text{Kategori cukup baik} : 1316- 1692$$

$$\text{Kategori Tidak Baik} : 940 - 1316$$

$$\text{Kategori Sangat tidak baik} : 564 - 940$$

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, dapat di simpulkan bahwa seleksi pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) menunjukkan bahwa kriteria penilaian seleksi dalam kategori sangat baik, karena jumlah total skor item yang di peroleh 2255berada pada kategori sangat baik 2068 – 2444.

### 5.2.3 Penempatan

Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusi para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda, (Rusby, 2016:23)

Penempatan (*placement*) merupakan pencocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian calon karyawan tersebut (Indrastuti dan Amries, 2017:49)

Dalam penelitian ini untuk menilai penempatan digunakan 7 item pernyataan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja pada PT. PKSS Sesuai Dengan Persyaratan Pendidikan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	26,6%
2	Setuju	45	47,8%
3	Netral	18	19,2%
4	Tidak Setuju	6	6,4%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.15 diatas, diketahui bahwa 25 responden atau sebesar 26,6% menyatakan sangat setuju. 45 responden atau sebesar 47,8% menyatakan setuju. 18 responden atau 19,2% menyatakan netral. 6 responden atau 6,4% menyatakan tidak setuju.

penempatan tenaga kerja sesuai dengan pendidikan yg dimiliki oleh para calon tenaga kerja merupakan salah satu hal penting dalam aspek penempatan

calon tenaga kerja karna hal ini akan mempengaruhi kinerja dari para calon tenaga kerja tersebut, untuk persyaratan pendidikan yang di tetapkan oleh PT.PKSS sendiri memiliki tingkatan pendidikan yang berbeda beda untuk setiap posisi yang akan di tempati oleh setiap calon tenaga kerja untuk pendidikan D3/S1 semua jurusan untuk teller dan costumer service, S1/D3 yang pendidikan nya dibutuhkan oleh perusahaan pengguna.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 25 responden atau 26,6% menyatakan sangat setuju dan 45 responden atau 46,8% menyatakan setuju mengenai penempatan kerja pada PT. PKSS sesuai dengan persyaratan pendidikan.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Pada PT. PKSS Sesuai Dengan Pengalaman Kerja Karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	12,8%
2	Setuju	69	73,4%
3	Netral	13	13,8%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.16 diatas, diketahui bahwa 12 responden atau sebesar 12,8% menyatakan sangat setuju. 69 responden atau sebesar 73,4% menyatakan setuju. 13 responden atau 19,2% menyatakan netral.

Pengalaman kerja merupakan hal yg sangat di butuhkan oleh para calon tenaga kerja, selain tingkat pendidikan pengalaman kerja juga merupakan bagian

dari job specification untuk menempati suatu persyaratan untuk menempati suatu lowongan yg tersedia bagi para calon tenaga kerja. Pengalaman kerja dibutuhkan agar calon tenaga kerja lebih cepat beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 12 responden atau 12,8% menyatakan sangat setuju dan 69 responden atau 73,4% menyatakan setuju mengenai penempatan kerja pada PT. PKSS sesuai dengan pengalaman kerja karyawan.

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Pada PT. PKSS Sesuai Dengan Sifat Kepribadian Karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	22,3%
2	Setuju	62	66%
3	Netral	11	11,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.17 diatas, diketahui bahwa 21 responden atau sebesar 22,3% menyatakan sangat setuju. 62 responden atau sebesar 66% menyatakan setuju. 11 responden atau 11,7% menyatakan netral.

Setiap calon tenaga kerja yang telah mengikuti tes tertulis, telah melakukan tes kepribadian atau psikotes untuk mengetahui sifat dan kepribadian para tenaga

kerja tersebut, agar setiap tenaga kerja yang sudah lolos dan siap di tempatkan ke perusahaan user sudah cocok dengan sifat dan kepribadian nya, karna itu merupakan hal yg juga di perhatikan dalam melakukan penempatan tenaga kerja.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 21 responden atau 22,3% menyatakan sangat setuju dan 62 responden atau 66% menyatakan setuju mengenai penempatan kerja pada PT. PKSS sesuai dengan sifat kepribadian karyawan.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Pada PT. PKSS Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	23,4%
2	Setuju	60	63,8%
3	Netral	9	9,6%
4	Tidak Setuju	3	3,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.18 diatas, diketahui bahwa 22 responden atau sebesar 23,4% menyatakan sangat setuju. 60 responden atau sebesar 63,8% menyatakan setuju. 9 responden atau 9,6% menyatakan netral. 3 responden atau sebesar 3,2% mrnyatakan tidak setuju.

*the right man on the right place* Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, jika menempatkan kan orang yang tepat pada tempat yang tepat maka tenaga kerja tersebut akan mampu mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya secara sempurna.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 22 responden atau 23,4% menyatakan sangat setuju dan 60 responden atau 63,8% menyatakan setuju mengenai penempatan kerja pada PT. PKSS sesuai dengan kemampuan karyawan.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pembagian tugas dalam penempatan kerja telah sesuai dan dilakukan dengan jelas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	20,2%
2	Setuju	45	47,9%
3	Netral	27	28,7%
4	Tidak Setuju	3	3,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.19 diatas, diketahui bahwa 19 responden atau sebesar 20,2% menyatakan sangat setuju. 45 responden atau sebesar 47,9% menyatakan setuju. 27 responden atau 28,7% menyatakan netral. 3 responden atau sebesar 3,2% mrnyatakan tidak setuju.

Setelah calon tenaga kerja selesai dan berhasil lolos dalam melakukan proses seleksi oleh PT.PKSS, maka pihak user akan melakukan orientasi bagi calon tenaga kerja. Disini calon tenaga kerja melakukan pengenalan mengenai perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, cara kerja, serta pembagian tugas pekerjaan. .

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 19 responden atau 20,2% menyatakan sangat setuju dan 45 responden atau 47,9% menyatakan setuju mengenai penempatan kerja pada PT. PKSS sesuai dengan kemampuan karyawan.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi dalam penempatan telah sesuai**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	22,4%
2	Setuju	54	57,4%
3	Netral	16	17%
4	Tidak Setuju	3	3,2% %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.20 diatas, diketahui bahwa 21 responden atau sebesar 22,4% menyatakan sangat setuju. 54 responden atau sebesar 57,4% menyatakan setuju.

16 responden atau 17% menyatakan netral. 3 responden atau sebesar 3,2% menyatakan tidak setuju.

syarat awal dalam melakukan penempatan adalah melihat Job description, job description adalah suatu pernyataan yang berisi tujuan di bentuknya suatu jabatan /tugas, uraian ini berisi gambaran apa yang harus dilakukan oleh calon pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara posisi tertentu dengan posisi lainnya, untuk mencapai tujuan unit kerja secara luas.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 21 responden atau 22,4% menyatakan sangat setuju dan 54 responden atau 57,4% menyatakan setuju mengenai penempatan kerja pada PT. PKSS sesuai dengan kemampuan karyawan.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Struktur organisasi dalam penempatan kerja telah sesuai dan jelas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	26,6%
2	Setuju	53	56,4%
3	Netral	16	17%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		94	100%

*Sumber: Data Olahan, 2019*

Dari tabel 5.21 diatas, diketahui bahwa 25 responden atau sebesar 26,6% menyatakan sangat setuju. 53 responden atau sebesar 56,4% menyatakan setuju.

16 responden atau 17% menyatakan netral. 3 responden atau sebesar 3,2% menyatakan tidak setuju.

Selain melakukan orientasi kepada calon tenaga kerja, user juga memberikan PAP Pembekalan akhir penempatan wajib dilaksanakan dan diikuti oleh semua tenaga kerja. Hal ini sangat perlu mengingat tanggung jawab kinerja dan hubungan kerja bagi perusahaan, pengenalan struktur organisasi dalam perusahaan tersebut.

Menurut jawaban responden diatas sebanyak 25 responden atau 26,6% menyatakan sangat setuju dan 53 responden atau 56,4% menyatakan setuju mengenai struktur organisasi dalam penempatan kerja telah sesuai dan jelas

**Tabel 5.26**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan**

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
<b>Job Description</b>							
1	Pembagian Tugas Dalam Penempatan Kerja Telah Sesuai dan Dilakukan Dengan Jelas	0	3	27	45	19	
2	Pemahaman Karyawan Terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Dalam Penempatan Telah Sesuai	0	3	16	54	21	

3	Struktur Organisasi Dalam Penempatan Kerja Telah Sesuai Dan Jelas	0	0	16	53	25	
<b>Job Spesification</b>							
4	Penempatan Kerja pada PT. PKSS Sesuai Dengan Persyaratan Pendidikan	0	6	18	45	25	
5	Penempatan Kerja Pada PT. PKSS Sesuai Dengan Pengalaman Kerja Karyawan	0	0	13	69	12	
6	Penempatan Kerja Pada PT. PKSS Sesuai Dengan Sifat Kepribadian Karyawan	0	0	11	62	21	
7	Penempatan Kerja Pada PT. PKSS Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan	0	3	9	60	22	
Jumlah		0	15	110	388	145	658
Skor		0	30	330	1552	725	2637

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total skor jawaban responden diperoleh nilai minimal sebesar 658, nilai maksimal 3290 dan rata-rata skor sebesar 376.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram dibawah ini :

$$\text{Jumlah untuk skor terendah} : 1 \times 7 \times 94 = 658$$

$$\text{Jumlah untuk skor tertinggi} : 5 \times 7 \times 94 = 3290$$

$$\text{Rata Rata} : 3290 - 658/7 = 376$$

Kriteria penilaian penempatan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) sebagai berikut:

$$\text{Kategori sangat baik} : 2162 - 2538$$

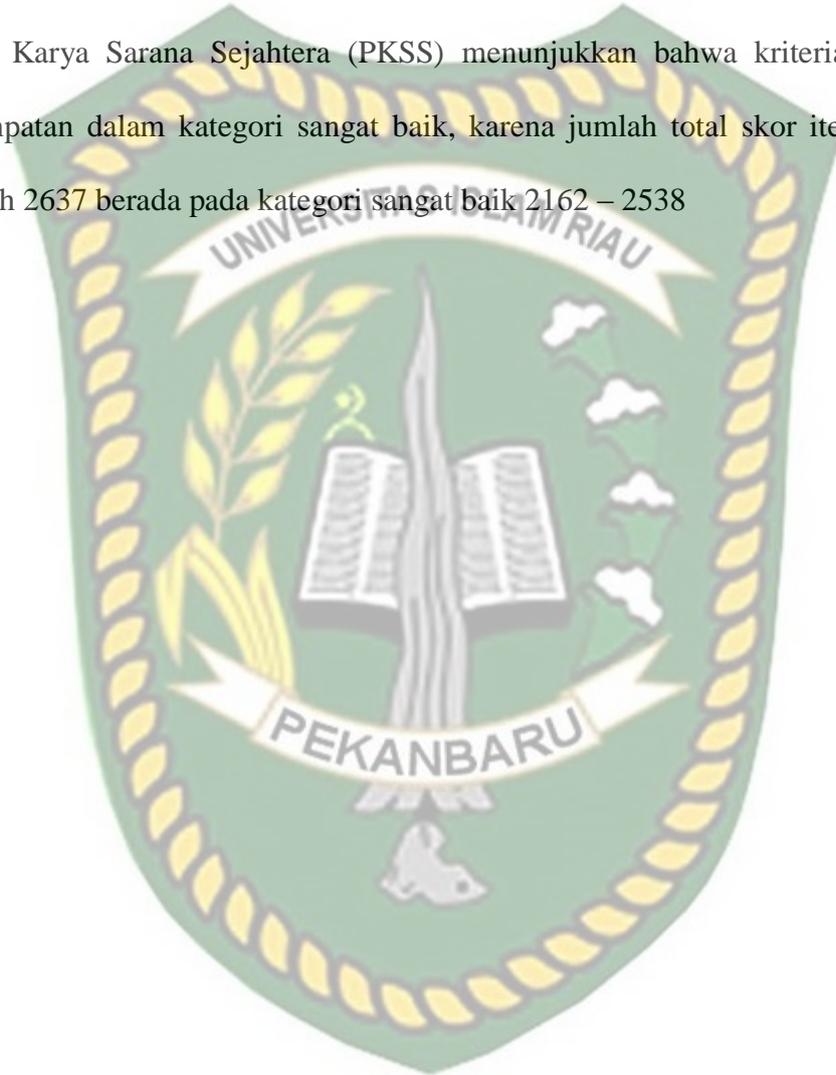
$$\text{Kategori Baik} : 1786 - 2162$$

$$\text{Kategori cukup baik} : 1410 - 1786$$

Kategori Tidak Baik : 1034 - 1410

Kategori Sangat tidak baik: 658 – 1034

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, dapat di simpulkan bahwa penempatan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) menunjukkan bahwa kriteria penilaian penempatan dalam kategori sangat baik, karena jumlah total skor item yang di peroleh 2637 berada pada kategori sangat baik 2162 – 2538



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Sebagai akhir dari penulisan penelitian ini, maka disampaikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang penulis lakukan sebelumnya. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Proses rekrutmen dimulai ketika perusahaan user membutuhkan calon tenaga kerja dan berakhir ketika PT. PKSS sudah mendapatkan data calon tenaga kerja untuk melakukan proses seleksi, adapun proses rekrutmen calon tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. PKSS adalah pengusulan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan user, pelaksanaan rekrutmen, pengumuman penerimaan pelamar/tenaga kerja. Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode eksternal/metode terbuka, yaitu menarik calon tenaga kerja dari luar perusahaan dengan membuat pengumuman di media sosial, *jobfair*, kantor pos, kantor depnaker, dan lain-lain.
2. Proses seleksi calon tenaga kerja *outsourcing* yang dilakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PT PKSS) telah sesuai dengan tahapan proses seleksi yaitu penyaringan lamaran, menyelenggarakan tes dan wawancara, mengadakan *Medical Check up* atau tes kesehatan dan selanjutnya di proses oleh perusahaan pengguna jasa PT Prima Karya Sarana Sejahtera cabang Pekanbaru.

3. Penempatan calon tenaga kerja *outsourcing* PT Prima Karya Sarana Sejahtera, sesuai dengan jawaban responden untuk indikator *job spesification* diketahui telah sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan kemampuan tenaga kerja. Sedangkan, untuk indikator *job description* diketahui bahwa responden telah mengetahui dan memahami setiap pembagian tugas pokok dan fungsi masing-masing, serta mengetahui struktur organisasi perusahaan penempatan kerja.

## 6.2 Saran

1. Berhubungan dengan teknologi yang sudah modern, sebaiknya PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) melakukan rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja dengan cara online agar proses merekrut karyawan lebih cepat, efektif dan efisien.
2. Menambah jadwal rekrutmen dan seleksi, agar dapat memilih tenaga calon tenaga kerja yang terbaik sesuai dengan kualifikasi yang telah di tentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, Putri Aena. 2014. Mekanisme Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari Medan Sumatra Utara. Tugas akhir. Universitas Sumatra Utara.
- Byars, Lloyd L. Leslie W Rue. 2011. Human Resource Management, Tenth Edition. Mcgraw-Hill Irwin
- Fauziah, Qisti Ulya. 2014. Strategi Rekrutmen Karyawan Outsourcing di PT. MULTI PILAR AGUNG Sidoarjo. Skripsi. Universitas Islam Negri Sunan Ampel Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23, edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indrastuti, Sri. Amries Rusli Tanjung. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Pekanbaru: UR Press.
- Jannah, Raudhatul. 2015. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Pekanbaru (Kasus Bagian Produksi)*. Skripsi. Universitas Islam Riau
- Kartika, Chandra Syatreya. 2014. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya*. Jurnal. Universitas Kristen Petra
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nadia, Utari. 2013. *Tinjauan pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan Outsourcing pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang*. Tugas akhir. Kementrian Pendidikan Kebudayaan Politeknik Negeri Padang.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Siesta, Non Prisca. 2011. *Proses Rekrutmen Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT Dapensi Trio Usaha Cabang Surabaya*. Tugas akhir. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Teknik Komputer Surabaya.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trihendradi, C. 2013. *Step by Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik* Yogyakarta: Andi Offset.
- Triton, Pb. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Oryza.
- Verrawati, Hanief Lathifah. 2017. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- PT Prima Karya Sarana Sejahtera. 2018. *Daftar Nama Peserta Lulus Seleksi Tahun 2018*, Didownload dari Situs <http://www.pkss.co.id>. 11 April 2018
- PT Prima Karya Sarana Sejahtera. 2018. *Perkembangan Bisnis PT PKSS Tahun 2018*
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan