
PROSEDUR PENERIMAAN TENAGA KERJA PADA PT. WAHANA AGRO MULIA

¹Mukran Roni, ²Rama Imam Pratama

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma, murkanroni@binadarma.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma, ramaimampratama@gmail.com

***Abstract** - Procedure for Receiving Labor at PT. Wahana Agro Mulia Palembang is the title taken by the author on preparing this final project. In doing practical work at PT. Wahana Agro Mulia Palembang, the author found many new things and was able to add insight, especially regarding the labor recruitment system. During practical work, the author assists the work of employees in the admin and office under the President Director of the company. The method used to write this report is the observation method. The observation method is to observe and interview the activities of employees at PT. Wahana Agro Mulia Palembang Based on research that the acceptance system has not been able to run optimally due to certain factors. However, this system has been quite effective in accepting labor.*

Keywords: Procedure, Receiving, Labor, PT. Wahana Agro Mulia

Abstrak - Prosedur Penerimaan Tenaga Kerja di PT. Wahana Agro Mulia Palembang adalah judul yang diambil oleh penulis dalam menulis tugas akhir. Dalam melakukan kerja praktek di PT. Wahana Agro Mulia Palembang, penulis menemukan banyak hal baru dan mampu menambah wawasan, terutama mengenai sistem rekrutmen tenaga kerja. Selama kerja praktek, penulis membantu pekerjaan karyawan di admin dan kantor di bawah Presiden Direktur perusahaan. Metode yang digunakan untuk menulis laporan ini adalah metode observasi. Metode observasi adalah mengamati dan mewawancarai kegiatan karyawan di PT. Wahana Agro Mulia Palembang Berdasarkan penelitian bahwa sistem penerimaan belum dapat berjalan secara optimal karena faktor-faktor tertentu. Namun, sistem ini telah cukup efektif dalam menerima tenaga kerja.

Kata kunci: Prosedur, Penerimaan, Tenaga Kerja, PT. Wahana Agro Mulia

1. Pendahuluan

Hutan Tanaman Industri (HTI) adalah merupakan daerah yang ditanami tanaman industri dengan tipe sejenis bertujuan agar dapat terproduksi sebuah hutan yang secara khusus dapat dieksploitasi dan digunakan tanpa membebani hutan alami. Hutan Tanaman Industri dibangun untuk suatu kelompok agar dapat meningkatkan potensi dengan kualitas hutan produksi untuk kebutuhan bahan baku industri.

Tenaga kerja merupakan pekerja yang menjalankan aktifitas pekerjaan dengan kemampuan dan bidang yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja merupakan karyawan dalam suatu instansi, organisasi, ataupun perusahaan yang telah menjalankan kegiatan kerja sesuai dengan bidang dan kemampuan dalam bekerja sehingga berdampak positif dan baik bagi perusahaan dengan sistem upah atau gaji yang sudah ditetapkan secara sah dengan perjanjian antara tenaga kerja dan perusahaan. Bila tidak ada karyawan, maka dalam suatu perusahaan tidak dapat melakukan aktifitas kerja perusahaan tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Penerimaan Tenaga Kerja

Penerimaan tenaga kerja dilakukan dengan seleksi penerimaan tenaga kerja dalam kegiatan untuk menentukan tenaga kerja sehingga dapat memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta dapat mengetahui tingkat keberhasilan/kegagalan perusahaan dalam kegiatan pekerjaan yang akan diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan tujuan dan harapan dari perusahaan untuk mencapai kegiatan perusahaan [1].

2.2 Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, dan data lain serta keterangan yang diperlukan untuk berdaya guna dan berhasil guna [2]. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara seleksi tertulis inteligensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus, emosional, pemahaman, dan kesehatan. Sistem seleksi tenaga kerja dapat menggunakan sistem yang efektif, yaitu [3]:

- 1) Keakuratan, merupakan suatu kemampuan yang diproses dengan seleksi secara tepat yang dapat memprediksi cara kerja dan kinerja pelamar.
- 2) Keadilan, yang memberikan suatu jaminan pada setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan di dalam sistem seleksi.
- 3) Keyakinan, merupakan taraf pada orang yang terlibat didalam suatu proses seleksi yang yakin akan manfaat yang diperoleh.

Selanjutnya, pada saat seleksi penerimaan tenaga kerja dapat dilakukan setelah memberikan persyaratan kepada perusahaan, dengan meminta bantuan dari pemerintahan agar dapat mengumumkan pembukaan lowongan tenaga kerja pada daerah yang dekat dengan lahan perusahaan dan sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan. Pada proses perekrutan yang dilaksanakan oleh pemerintah setempat. Dilakukan tes administrasi dan wawancara, yang kemudian setelah itu dinilai oleh pihak pemerintah yang kemudian nilai tersebut diberikan kepada perusahaan. Setelah nilai dan data hasil tes yang dilakukan pemerintahan, kemudian Perusahaan mengumumkan bahwa yang telah lulus hasil seleksi akan dilakukan pengarahannya secara langsung oleh pihak perusahaan [4].

Hasil dari tes administrasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh perusahaan dan setelah semua prosedur telah dijalankan, maka calon pegawai yang lulus harus menyiapkan berkas yang dibutuhkan untuk di isi dan kemudian diserahkan kebagian ketenagakerjaan. Tetapi calon pegawai yang diterima status kepegawaiannya kontrak berdasarkan keputusan perusahaan yang melakukan penerimaan tenaga kerja dalam waktu per tahun.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang dapat langsung dikerjakan pada saat melakukan penelitian tersebut melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan.
- 2) Data Sekunder yaitu merupakan data yang diperoleh dari faktor pendukung yang digunakan sebagai sumber informasi dari bahan dokumentasi yang langsung berkaitan dengan pokok pembahasan dan bahan informasi tertulis tentang perusahaan serta sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan secara sistematis terhadap Sistem Kinerja Perusahaan dalam Penerimaan Tenaga Kerja pada PT. Wahana Agro Mulia Palembang.

2) Interview

Yaitu melakukan tanya jawab langsung kepada pimpinan atau tenaga kerja pada PT. Wahana Agro Mulia Palembang.

3) Partisipan

Yaitu melakukan kegiatan dan terlibat secara langsung dalam proses pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan PT. Wahana Agro Mulia Palembang.

3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian Kuantitatif Deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena pelayanan yang ada dan menggunakan angka-angka untuk menyadarkan karakteristik individu maupun kelompok [5].

Dalam penelitian evaluasi pelayanan aparatur sipil negara terhadap kepuasan pemustaka ini membahas mengenai seberapa puas pemustaka yang datang ke Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Dalam poses penerimaan tenaga kerja pada perusahaan PT. Wahana Agro Mulia dapat dilakukan melalui sumber internal ataupun eksternal perusahaan dalam merekrut calon karyawan yang telah ditetapkan PT. Wahana Agro Mulia Palembang.

Proses penerimaan tenaga kerja dimulai ketika perusahaan mengidentifikasi lowongan pekerjaan melalui perencanaan sumber daya manusia, rencana ini digunakan untuk menunjukkan lowongan pekerjaan pada saat ini, setelah lowongan pekerjaan yang telah diidentifikasi, maka perusahaan yang akan mempelajari serta dapat menentukan apa saja yang menjadi persyaratan yang sesuai dengan informasi pekerjaan.

Proses pengumpulan informasi dan data atau jumlah calon pekerja yang dilakukan sebelum penerimaan tenaga kerja berlangsung. Pada saat ini pelaksanaan penerimaan calon tenaga kerja yang diperlukan dengan rencana kegiatan yang di inginkan dan juga kebutuhan tenaga kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Proses penerimaan tenaga kerja ini juga tentu memiliki kriteria yang di inginkan dan berikut proses seleksi yang ada di PT. Wahana Agro Mulia Palembang antara lain sebagai berikut:

Persyaratan Lamaran Pekerjaan

- a) Untuk setiap persyaratan pertama, yaitu Pria atau Wanita, berusia maksimum 35 tahun, pada saat diangkat sebagai calon pegawai.
- b) Pendidikan dengan persyaratan SMA atau Sederajat, Jurusan atau Fakultas yang di tetapkan oleh perusahaan
- c) Sehat Jasmani dan Rohani
- d) Jujur dan teliti dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan
- e) Dapat mampu bekerja sama dengan baik
- f) Memiliki ilmu dan keahlian pengetahuan dibidangnya
- g) Berkomunikasi dengan baik
- h) Mampu mengoperasikan sistem dan program komputer minimal aplikasi perkantoran

Pengiriman Lamaran Pekerjaan

- a) Surat Lamaran Pekerjaan
- b) Daftar Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

- c) Fotocopy Kartu Pengenal / Kartu Tanda Penduduk (e-KTP)
- d) Fotocopy ijazah yang telah dilegalisir
- e) Pas foto terbaru berwarna 4 x 6 cm sebanyak 2 lembar
- f) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang berlaku
- g) Surat Keterangan Kesehatan yang berlaku
- h) Surat pernyataan bersedia di tempatkan dimana saja
- i) Surat Keterangan, atau lampiran pengalaman kerja, sertifikat ataupun lainnya.

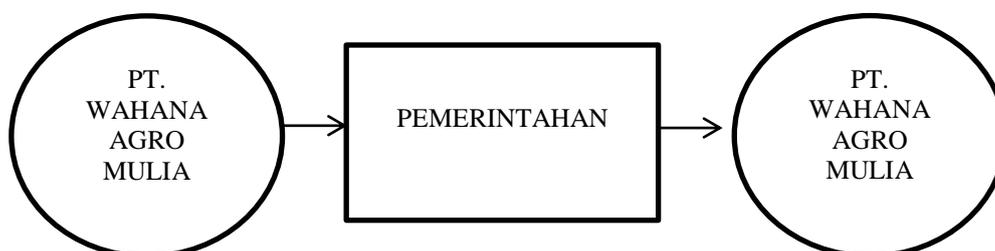
4.1.1 Seleksi Tenaga Kerja

Penerimaan tenaga kerja atau seleksi dapat melalui seleksi tenaga kerja, merupakan kegiatan untuk memilih dan menentukan tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya sesuai tujuan, dan harapan dari perusahaan untuk mencapai kegiatan perusahaan.

Pada garis besarnya, seleksi calon tenaga kerja dapat dilakukan untuk mendapatkan ketegasan tentang setiap kecakapan, kepribadian, kebiasaan, dan data serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut dapat didcapai dengan cara seleksi tertulis inteligensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus, emosional, pemahaman, dan kesehatan.

Selanjutnya, seleksi penerimaan tenaga kerja PT. Wahana Agro Mulia dilakukan setelah persyaratan yang diberikan kepada perusahaan terkumpul, selanjutnya dengan meminta bantuan pemerintahan setempat untuk mengumumkan bahwa PT. Wahana Agro Mulia sedang membuka lowongan kerja untuk calon tenaga kerja pada daerah perdesaan yang dekat dengan lahan dan sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan [6].

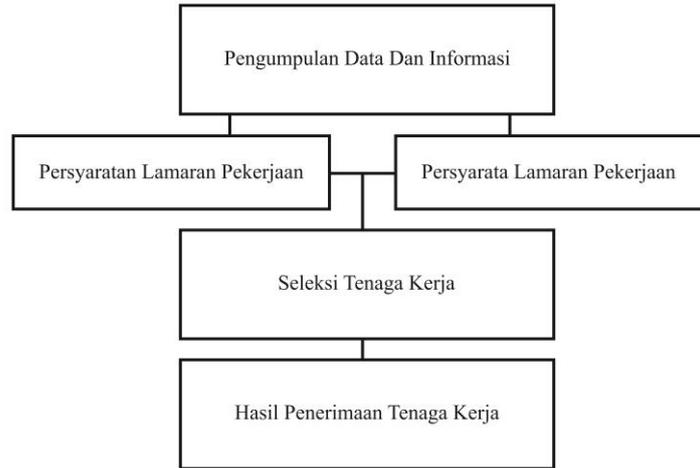
Pada proses perekrutan yang dilaksanakan oleh pemerintah setempat. Dilakukan tes administrasi dan wawancara, yang kemudian setelah itu dinilai oleh pihak pemerintah yang kemudian nilai tersebut diberikan kepada perusahaan. Setelah nilai dan data hasil tes yang dilakukan pemerintahan, kemudian Perusahaan mengumumkan bahwa yang telah lulus hasil seleksi akan dilakukan pengarahan secara langsung oleh pihak perusahaan.



Gambar 1. Sistem Penerimaan Tenaga Kerja pada PT. Wahana Agro Mulia Palembang [7]

4.1.2 Hasil Penerimaan Tenaga Kerja

Hasil dari tes administrasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh perusahaan dan setelah semua prosedur telah dijalankan, maka calon pegawai yang lulus harus menyiapkan berkas yang dibutuhkan untuk di isi dan kemudian diserahkan kebagian ketenagakerjaan. Tetapi calon pegawai yang diterima status kepegawaiannya kontrak berdasarkan keputusan perusahaan yang melakukan penerimaan tenaga kerja dalam waktu per tahun.



Gambar 2. Proses Penerimaan Tenaga Kerja PT. Wahana Agro Mulia [8]

Penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Wahana Agro Mulia dari luar perusahaan sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan perencanaan yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang dengan formasi pekerjaan yang tersedia berdasarkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang akan di terima harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan, bagian, dan bidang keterampilan pekerjaan pada setiap calon karyawan perusahaan.

5. Kesimpulan

Penulis mencoba untuk membuat kesimpulan tentang keadaan PT. Wahana Agro Mulia Palembang dan hasil yang penulis adalah sebagai berikut:

1. P.T. Wahana Agro Mulia terletak pada daerah rawan konflik karena dalam kegiatan perusahaan sering terjadi kesalahpahaman baik dari perusahaan daerah lahan hutan produksi, ataupun pencurian hasil produksi perusahaan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab, kemudian perusahaan melakukan penerimaan tenaga kerja dengan sistem yang kurang baik dikarenakan tidak adanya seleksi yang benar dalam penempatan tenaga kerja, sehingga berdampak negatif dan mempengaruhi hasil produksi.
2. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang profesional dibidangnya yang dapat melancarkan kegiatan operasional perusahaan.
3. Pelaksanaan dalam proses penerimaan tenaga kerja dan seleksi di perusahaan PT. Wahana Agro Mulia Palembang dapat dikatakan sudah berjalan sesuai dengan teori proses rekrutmen, yang mengikuti beberapa ketentuan yang harus dijalankan oleh sebuah perusahaan dan menjalankan beberapa ketentuan dalam merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut.
4. Dalam penempatan tenaga kerja tidak efektif dan efisien karena dapat dilihat berdasarkan teori, tenaga kerja tidak ditempatkan sesuai keahlian dan bidangnya.

Referensi

- [1] Ariandja, Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Grasindo 2007
- [2] Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara 2007
- [3] Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana. 2004

-
- [4] Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2009, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [5] Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana 2011
- [6] ----- . 2016. *Dokumen PT. Wahana Agro Mulia Palembang*
- [7] ----- . 2017. *Dokumen PT. Wahana Agro Mulia Palembang*
- [8] ----- . 2018. *Dokumen PT. Wahana Agro Mulia Palembang*