

# **ANALISIS SISTEM REKRUTMEN TENAGA KERJA PT, RAFIKA JAYA PERSADA NUSANTARA KUALA KAPUAS**

## **ABSTRAK**

Risna

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1311279

**Email : Risna881@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen tenaga kerja Pt. Rafika Jaya Persada Nusantara di kuala Kapuas 2) syarat rekrutmen yang bagaimanakah yang di perlukan penyelesaian sebuah proyek PT. Rafika Jaya Persada Nusantara di Kuala Kapuas.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif kualitatif. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, yaitu teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan 1) sistem rekrutmen yang di gunakan PT. Rafika Jaya Persada Nusantara mengacu pada sistem Eksternal dan Sistem internal berdasarkan persyaratan standar yang di tetapkan perusahaan dalam kebutuhan tenaga kerja 2) sistem rekrutmen tenaga kerja perusahaan untuk sekarang belum efisien sehingga karyawan masih ada yang belum memenuhi persyaratan kebutuhan tenaga kerja namun berdasarkan tenaga kerja mempunyai niat dan bersinergi maka jadi bahan pertimbangan rekrut perusahaan.

**Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Tenaga Kerja**

## **ABSTRACT**

*This research aims to know: 1) to find out how the labor recruitment system of Pt. Rafika Jaya Persada Nusantara in Kuala Kapuas 2) the recruitment requirements that are needed to complete a pt project. Rafika Jaya Persada Nusantara in Kuala Kapuas.*

*This research design is qualitative research with a type of qualitative descriptive. In analyzing the data, the author uses descriptive analysis methods, which are techniques of analyzing data by describing or describing data that has been collected as is, obtained from interview results, field records, and documentation.*

*The results showed 1) the recruitment system used by PT. Rafika Jaya Persada Nusantara refers to external systems and internal systems based on the standard requirements set by the company in the needs of the workforce. 2) The company's labor rekrutmen system for now is not efficient, but there are still employees who do not meet the requirements of labor needs but based on labor has intentions and synergy then it becomes a consideration for company recruits.*

**Keywords: Recruitment System, Workforce**

## PENDAHULUAN

Masalah perencanaan produksi erat hubungannya dengan Kebutuhan tenaga kerja. Sebab jika rencana produksi meningkat maka kebutuhan akan tenaga kerja juga akan meningkat. Jika tidak direncanakan dengan baik kebutuhan tenaga kerja maka ada kemungkinan jumlah tenaga kerja akan kurang, akibatnya rencana produksi yang tertuang dalam target produksi tidak akan tercapai. Atau justru berlebihan jumlah tenaga kerja sehingga produksi menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, perencanaan yang baik dapat dimulai dengan pertanyaan "Berapa banyak dibutuhkan jumlah tenaga kerja jika target produksi ditingkatkan pada tingkat tertentu?". Pertanyaan tersebut tidak segera dapat dijawab jika belum dilakukan analisis dengan beban kerja.

Analisis beban kerja adalah analisis yang menggambarkan kemampuan secara rata-rata per orang karyawan atau tenaga kerja dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang biasanya diukur dengan output (hasil produksi). Sedangkan proses analisis didasari oleh fakta-fakta berupa data yang dikumpulkan baik volume produksi, jam kerja yang digunakan serta jumlah tenaga kerja yang ada.

Pentingnya penyesuaian antara perencanaan kebutuhan tenaga kerja dengan perencanaan produksi (target produksi), disebabkan manajer tidak mampu memaksakan tenaga kerjanya untuk berbuat diatas kemampuan rata-rata, karena mereka sebagai manusia

mempunyai batas kemampuan dalam bekerja.

Oleh karena itu jika tidak terjadi keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan volume produksi yang ditargetkan maka kerugian yang dirasakan perusahaan antara lain, tidak tercapainya target produksi akibat kekurangan jumlah tenaga kerja, atau kegiatan produksi tidak efisien jika jumlah tenaga kerja berlebihan.

Faktor lain yang perlu diperhitungkan dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah tingkat absensi dan labor turnover (tingkat keluar-masuk karyawan). Kedua faktor tersebut penting, sebab bisa saja suatu perusahaan merasa sudah cukup dengan jumlah tenaga kerja yang ada untuk mencapai target produksi, namun sebenarnya keadaan tersebut belum cukup jika tingkat absensi cukup tinggi. Disamping itu adanya *labor turnover* dapat mengganggu kelancaran dan yang baru masuk perlu beradaptasi dengan suasana dan lingkungan baru. Das sollen dalam kajian penelitian ini adalah para pekerja karyawan harus memenuhi kriteria yang di tentukan pihak manajemen perusahaan, Sedangkan apabila menggunakan das sain adalah para pekerja bisa dengan mudah masuk dalam ranah pekerjaan hanya menggunakan bantuan orang yang berperan penting dalam perusahaan .

Adapun kepentingan perusahaan PT. Rafiaka Jaya Persada Nusantara adalah Profit, agar profit yang di hasilkan perusahaan meningkat maka memang diperlukannya kesinambungan dari proyek dan jumlah tenaga kerja, jika sesuai dengan

standarisasi maka perusahaan akan mendapat nilai lebih dari pihak terkait sehingga akan menggunakan jasa konstruksi perusahaan kembali yang akan meningkatkan profit perusahaan juga dapat menghindari Kerugian Dengan mengutamakan jumlah karyawan dengan kebutuhan pekerjaan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian deskriptif kualitatif merupakan salah satu dari jenis penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan wawancara dilakukan untuk memperoleh data tentang bagaimana sistem rekrutmen kebutuhan tenaga kerja yang di lakukan oleh PT. Rafika Jaya Persada Nusantara Kuala Kapuas. Pertanyaan - pertanyaan yang diajukan kepada informan dan pertanyaan langsung dijawab oleh informan yang bersangkutan. Pertanyaan – pertanyaan yang dibuat berdasarkan komponen yang diteliti yaitu sistem rekrutmen kebutuhan tenaga kerja. Pertanyaan – pernyataan tersebut berjumlah 5 sampai 12 pertanyaan pada setiap komponen

wawancara dilakukan secara terbuka dan tidak berstruktur, maka peneliti perlu membuat rangkuman lebih sistematis terhadap hasil wawancara. Dari salah satu sumber data, perlu dicatat mana yang dianggap penting, yang tidak penting.

##### **1. Sistem rekrutmen**

Dalam wawancara yang dilakukan penulis berdasarkan pertanyaan–

pertanyaan yang berhubungan dengan sistem rekrutmen diperoleh informasi bagaimana PT. Rafika Jaya Persada Nusantara di Kuala Kapuas dalam melakukan rekrutmen akan kebutuhan tenaga tenaga kerja Pada dasarnya sistem rekrutmen yang diterapkan PT. rafika Jaya Persada Nusantara didasarkan pada kebutuhan. Artinya sistem rekrutmen ini di laksanakan setelah adanya analisa kebutuhan PT. Rafika Jaya Persada dalam pelaksanaan sebuah proyek pekerjaan akan karyawan baru,hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yang dapat mendukung PT. Rafika Jaya Persada Nusantara untuk meningkatkan citra sebagai perusahaan yang berkualitas dan dinamis serta mencapai tujuan perusahaan.

##### **2. Tenaga Kerja**

Ketenaga kerjaan di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Hukum ketenaga kerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenaga kerjaan adalah untuk :

- 1) Memberdayakan dan mendayagunan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- 3) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan

kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain itu, hukum ketenaga kerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

### 3. Kerangka Pikir Penelitian

Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definikasi sebagai masalah yang penting.

Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Begitu pula dengan PT. Rafika Jaya Persada Nusantara Kabupaten kapuas, Kebutuhan Tenaga Kerja tidak lepas dari rekrutmen tenaga kerja. Maka dengan melaksanakan rekrutmen tenaga kerja sangat membawa pengaruh besar terhadap meningkatkan kualitas kerja dari sumber daya manusia tersebut.

Dengan demikian, adanya proses rekrutmen untuk mencari tenaga kerja dapat berpengaruh besar terhadap tujuan perusahaan agar pekerjaan bisa berjalan dengan yang di harapkan perusahaan.

## PENUTUP

Penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang Analisis Sistem Rekrutmen Kebutuhan Tenaga Kerja PT. Rafika Jaya Persada Nusantara di Kuala Kapuas. Peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

Sistem rekrutmen yang di gunakan PT. Rafika Jaya Persada Nusantara dalam merekrutmen kebutuhan tenaga kerja adalah sistem eksternal dan internal di mana sebelum mengerjakan sebuah proyek harus di analisis tempat atau jabatan yang di perlukan untuk menentukan posisi yang akan di isi oleh kebutuhan tenaga kerja sehingga penyelesaian sebuah proyek dapat berjalan dengan lancar.

Namun Sistem Rekrutmen yang di terapkan PT.Rafika Jaya Persada Nusantara tergolong masih belum efektif. Hal ini dibuktikan dari responden karyawan yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang di lakukan belum sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari jumlah karyawan masih ada yang memenuhi persyaratan khusus, PT. Rafika Jaya Persada Nusantara memiliki karyawan berjumlah 51 orang tenaga kerja yang masing masing memiliki jabatan dan keahlian, dari jumlah 51 tenaga kerja terdapat 6 pekerja yang tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan, ini

sangat berpengaruh pada berjalannya sebuah proyek yang sedang di jalankan. Kekurangan kebutuhan tenaga kerja yang tidak sesuai standar yang telah ditetapkan maka akan menghambat pekerjaan dikarenakan kurangnya tenaga kerja

Berdasarkan pembahasan pada bab IV menunjukkan kurangnya posisi tenaga kerja pada PT. Rafika Jaya Persada Nusantar yaitu pada jabatan logistik lapangan memiliki kekurangan pada pengalaman kerja, mekanik lapangan memiliki kekurangan pada pengalaman kerja dan pendidikan, admin lapangan memiliki kekurangan pada pengalaman kerja dan pendidikan terakhir, pengawas lapangan memiliki kekurangan pada pengalaman kerja, dan operator exca memiliki kekurangan pada pengalaman kerja.

#### **SARAN - SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain :

1. Memberikan pelatihan sesuai bidang, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, seperti admin lapangan diberikan kursus komputer, logistik lapangan diberikan pelatihan cara pengelolaan kebutuhan lapangan, mekanik lapangan diberikan pelatihan mekanik alat berat, dan lain sebagainya sesuai bidang.
2. Melakukan proses seleksi dengan menjunjung standar yang telah di tetapkan sebelumnya.

3. Menerima calon pegawai yang benar-benar mampu dengan posisi yang diperlukan.
4. Memahami tingkat kebutuhan tenaga kerja agar tidak mengalami kekurangan tenaga kerja ataupun sebaliknya kelebihan tenaga kerja yang keduanya sama sama akan merugikan perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Siyah, s., Mansyur, M., & Muhtadi, R. (2020) Analisis system rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ribhu:jurnal manajemen keuangan syariah 2020,1.2: 188-203

Fajar, F. (2021). Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank BRI Syariah KCP Pinrang (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

Fauziah, S. R. (2015). Sistem rekrutmen karyawan dalam perspektif syariah pada Pand's Collection Pandanaran Semarang (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).

Rony, R. (2019). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). MIYAH: Jurnal Studi Islam, 14(2), 37-57.

Pramutoko, B. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. (JMK) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 1(1), 40-45. Husnan, S., dan Heidjrachman. W (manajemen personalia), penerbit BPFE-UGK Yogyakarta

M. Manullang. Dasar dasar manajemen,  
edisi revisi, penerbit Ghalia  
Indonesia

Malo, Mannsse, Dkk, Pengantar Penelitian  
Sosial, Universitas Terbuka,  
Penerbit Karunia Jakarta

Moekijat. Perencanaan Tenaga Kerja, Edisis  
Pertama Cetakan Ke IV, Penerbit  
Pioner Jaya, Bandung

Armono, I, (2016) Efektivitas Proses Rekrutmen  
dan Seleksi Karyawan Menggunakan  
Sistem Online. Vlume 13, Nomor 2,  
Desember 2016, 96