

PROSEDUR REKRUTMEN TENAGA KERJA  
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. ASTRA CREDIT COMPANY  
CABANG DENPASAR

OLEH :

I GEDE PUTRA PUTRAWAN

ABSTRAKSI

Tenaga kerja merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan dan senantiasa dinamis. Tenaga kerja adalah yang melakukan pekerjaan, berinovasi dan mencapai tujuan perusahaan serta bersaing dengan perusahaan lain yang menjadi yang terbaik. Dengan demikian sudah sepantasnyalah jika perusahaan memperhatikan sumber daya manusia khususnya mengenai Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja, karena pelaksanaan prosedur rekrutmen tenaga kerja sesuai Standar Operasi Perusahaan merupakan pijakan awal untuk mendapatkan tenaga kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Latar belakang pendidikan, kompetensi dan hasil psikotes serta penempatan tenaga kerja merupakan serangkaian elemen yang harus benar-benar diperhatikan, sehingga karyawan yang menempati jabatan benar-benar mampu memberikan kontribusi yang positif serta bisa berprestasi. Terkait dengan hal tersebut di atas PT ACC cabang Denpasar didalam mencapai tujuan perusahaan yaitu mencapai profit yang sebesar-besarnya dengan cara memperbesar *account* dan memperluas wilayah pemasaran. Untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan pada tahun 2001 sampai dengan 2004 mengalami kesulitan, dimana standar produktivitas tidak tercapai. Hal itu disebabkan oleh *account* sampai akhir tahun 2004 jumlahnya sangat rendah dan tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang dimiliki. Kemudian pada tahun 2005 sampai sekarang jumlah *account* yang dikelola dan jumlah karyawan bertambah secara bertahap. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bertujuan untuk mengetahui prosedur rekrutmen tenaga kerja yang dilaksanakan di PT *Astra Credit Company* cabang Denpasar.

Lokasi penelitian adalah PT *Astra Credit Company* cabang Denpasar. Obyek penelitian adalah Prosedur Rekrutmen Tenaga kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT *Astra Credit Company*. Penelitian ini menggunakan metode *interview*, observasi dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul semua maka data tersebut dianalisa menggunakan teknik analisa data deskriptif kualitatif

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT *Astra Credit Company* cabang Denpasar telah melaksanakan prosedur rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan, terbukti dengan kenaikan jumlah *account*, jumlah karyawan dan peningkatan standar produktivitas dari tahun ke tahun seperti terlihat pada tabel 4.3. Terjadinya proses rekrutmen tenaga kerja dari sumber

eksternal dan internal seperti terlihat pada tabel 4.2, selain itu jumlah karyawan yang berprestasi semakin meningkat seperti terlihat pada tabel 4.4.

## **Kata Kunci : Rekrutmen, Produktivitas Kerja**

### **I. PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Aset penting dalam perusahaan selain modal yang memadai dan manajemen yang baik serta alat-alat kerja yang modern adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah elemen yang senantiasa ada dalam perusahaan karena tenaga kerjalah yang bekerja, berinovasi membuat dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini paling esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga tenaga kerja dapat bekerja secara optimal, efektif, efisien dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan tenaga kerja berkuwalitas, mutlak dibutuhkan suatu standar prosedur rekrutmen tenaga kerja yang baik dan proses pelaksanaannya harus benar-benar dipersiapkan secara optimal sehingga memperoleh tenaga kerja sesuai dengan apa yang diharapkan

#### **1.2 Rumusan Masalah**

Melihat dari latar belakang masalah yang peneliti uraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. *Astra Credit Company* (ACC) Cabang Denpasar

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pokok masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui standar prosedur rekrutmen tenaga kerja yang dipergunakan pada PT. *Astra Credit Company* (ACC) cabang Denpasar sehingga terwujud tujuan perusahaan

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Sebagai bahan acuan dan tolak ukur dalam mengambil keputusan pada perekrutan dimasa yang akan datang di PT.*Astra Credit Company* (ACC) cabang Denpasar.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Pengertian Perusahaan**

Pengertian tentang perusahaan banyak dikemukakan oleh para ahli, namun secara ringkas dapat dikatakan menurut Murti Sumarni dan John Soeprihanto (2005:05) perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengelola sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat

#### **2.1.2 Pengertian *Account* atau *Booking***

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. *Astra Credit Componies*(ACC) yang dimaksud dengan *account* atau *booking* adalah piutang yang terbentuk setelah customer atau pelanggan menanda tangani kontrak perjanjian pembiayaan konsumen diikuti dengan pengiriman barang. *Account* merupakan kekayaan perusahaan yang harus terus-menerus dijaga kesehatannya, semakin banyak *account* yang dimiliki suatu cabang, maka semakin besar pula keuntungan perusahaan.

#### **2.1.3 Pengertian Standar Produktivitas**

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. *Astra Credit Company* (ACC) yang dimaksud dengan Standar produktivitas adalah hasil bagi antara jumlah beban kerja (jumlah *account* yang dikelola perusahaan) dengan tenaga kerja yang tersedia. Pada saat ini standar produktivitas karyawan di PT *Astra Credit Company* (ACC) adalah minimal 225 unit per karyawan. Di bawah ini adalah rumus untuk mencari standar produktivitas.

$$\text{Standar Produktivitas (Minimal : 225)} = \frac{\text{Jumlah}}{\text{Jumlah}}$$

#### **2.1.4 Pengertian Prosedur**

Menurut Ibnu Syamsi, SW (2002:16) adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu kebulatan, sedangkan menurut Zaki Baridwan (2004:03) Prosedur adalah suatu urutan-urutan pekerjaan klerikal biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam transaksi-transaksi yang sering bergerak

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada *PT Astra Credit Company*, berlokasi di Jalan Gatot Subroto Barat, Komplek Pertokoan Kav.2

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah prosedur rekrutment tenaga kerja pada PT. Astra Credit Company cabang Denpasar.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu :

a. Variabel bebas

yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ( x ) adalah prosedur rekrutmen tenaga kerja.

b. Variabel Terikat

yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat ( y ) adalah peningkatan produktivitas kerja.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Pengertian Rekrutmen**

Menurut Sadali Samsudin (2006:89) pengertian rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dan luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

#### **b. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi

### **3.4 Jenis Data**

Jenis data berdasarkan sifatnya dapat digolongkan menjadi :

#### **1. Data kualitatif**

Adalah data yang digunakan tidak berupa angka - angka tetapi hanya merupakan informasi yang diperoleh pada saat penelitian untuk memperjelas masalah, antara lain pembahasan standar prosedur rekrutmen tenaga kerja, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan peraturan perusahaan.

#### **2. Data kuantitatif**

Adalah data yang digunakan berupa angka-angka yang diperoleh pada saat penelitian untuk memperjelas masalah antara lain : standar produktivitas perusahaan, hasil tes psikologi, jumlah tenaga kerja, jumlah *account* target dan *reward* yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3.5 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada saat mengadakan penelitian di perusahaan baik dari pimpinan maupun dari HRD serta dari calon tenaga kerja. Contoh : hasil wawancara dengan pihak HRD dan *Branch Manager* serta meninjau langsung saat berlangsungnya proses rekrutmen tenaga kerja.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, seperti dari literatur-literatur, buku-buku atau dokumentasi yang ada kaitannya dengan pembahasan masalah ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari perusahaan selama penelitian berupa informasi, baik dari pimpinan, HRD dan tenaga kerja dikumpulkan dengan metode pengumpulan data sebagai berikut.

a. Observasi atau pengamatan

Yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu objek yang akan diteliti. Pada PT *Astra Credit Company* cabang Denpasar untuk melengkapi data yang belum diperoleh dari wawancara atau interview. Contoh : melihat langsung pelaksanaan prosedur rekrutmen tenaga kerja dari mulai penerimaan lamaran, seleksi, sampai penempatan tenaga kerja.

b. Wawancara atau Interview

Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dan pertanyaan langsung dengan pimpinan dan HRD PT. *Astra Credit Company* mengenai hal-hal yang berkaitan dengan prosedur rekrutmen tenaga kerja, standar produktivitas perusahaan, penempatan tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia,

c. Dokumentasi

Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan cara mengkaji dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan, baik berupa catatan-catatan, buku-buku atau laporan lainnya yang berhubungan dengan standar prosedur rekrutmen tenaga kerja, standar produktivitas dan pengembangan karyawan dengan membaca buku-buku literatur tersebut peneliti dapat mengambil teorinya sebagai penunjang penelitian

### **3.7 Teknis Analisis Data**

Dalam penulisan ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu yang menguraikan secara umum data-data atau informasi yang diperoleh pada perusahaan saat mengadakan penelitian guna memperjelas masalah yang diteliti.

## **IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **4.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Astra Credit Company (ACC) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan mobil terbesar di Indonesia. Pembiayaan kendaraan bermotor yang dilayani antara lain sedan, minibus, jeep, pick up, truk, alat berat baik skala retail atau

pun korporasi. ACC telah menjalin hubungan kerjasama dengan lebih dari 7.500 dealer, dan telah dipercaya lebih dari 1 juta pelanggan.

Beralamat di GatotSubroto Barat, Komplek Pertokoan Kav. 2, berdirilah PT. Astra Credit Company cabang Denpasar. Perjalanan panjang ACC dimulai sejak berdirinya PT. Raharja Sedaya sebagai tulang punggung bisnis Astra Group untuk menunjang penjualan kredit kendaraan Astra. PT. Raharja Sedaya berdiri secara notariel hukum pada tanggal 15 Juli 1982 dan mulai beroperasi pada tahun 1983 dengan misi menunjang penjualan produk Astra terutama “Automotive”, dan bergerak dibidang Consumer Finance. Diharapkan perusahaan ini dapat menunjang penjualan produk Astra, karena kecenderungan konsumen membeli barang secara kredit karena daya beli masyarakat secara cash menurun pada masa itu. PT. Raharja Sedaya adalah salah satu pelopor di bidang ini

## **V. PEMBAHASAN**

### **5.1 Diskriptif Data**

Penelitian dilakukan pada PT. *Astra Credit Company* (ACC) Cabang Denpasar, beralamat di Jalan Gatot Subroto Barat 99 Denpasar.

#### **5.1.1 Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja**

Prosedur rekrutmen tenaga kerja sangat menentukan kualitas tenaga kerja yang diperoleh. Tenaga kerja berkualitas dan didukung oleh kompetensi yang baik sangat menentukan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan cepat lambatnya perkembangan perusahaan PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar mulai berdiri sampai dengan tahun 1982 masih menggunakan prosedur rekrutmen lama, dimana masih banyak kekurangan, maka mulai tahun 1991 PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar mulai menerapkan dan menyiapkan pelaksanaan standar prosedur rekrutmen tenaga kerja baru. Untuk perencanaan penambahan karyawan dan pengawasan jumlah karyawan dalam setahun PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar

### **5.1.2 Rekrutmen Tenaga Kerja dari Sumber Eksternal (luar) Perusahaan**

Rekrutmen tenaga kerja dari sumber eksternal perusahaan dilakukan bilamana PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar benar-bener akan kekurangan tenaga kerja atau tenaga kerja yang tersedia tidak mencukupi dibanding beban kerja. Sehingga pengisian jabatan yang kosong itu harus benar-benar dicari dari sumber luar perusahaan. Sumber tenaga kerja dari eksternal yang digunakan oleh PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar

### **5.2 Penentuan dan Pencapaian Target Serta Pembayaran *Reward***

Tujuan utama didirikan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran seefisien mungkin disamping tujuan sosial lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia berkualitas yaitu tenaga kerja yang memiliki kompetensi, loyalitas, keahlian, kecerdasan serta pengalaman yang memadai sehingga mampu memberikan kontribusi, inovasi dan mampu mencapai prestasi untuk pribadinya dan perusahaan. Saat ini PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar telah memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan penempatannya sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta latar belakang pendidikan yang memadai. Untuk mengembangkan perusahaan dan mengembangkan kompetensi karyawan serta memacu prestasi karyawan maka perusahaan memberikan target-target kepada setiap departemen (bagian) dan karyawan, baik itu karyawan lapangan ataupun *back office*.

### **5.3 Karyawan Berprestasi**

Memiliki tenaga kerja yang berkualitas adalah harapan setiap perusahaan, disamping manajemen yang baik untuk mengelola dan mendayagunakan sumber-sumber yang termasuk tenaga kerja, agar tujuan perusahaan tercapai sesuai target. Kemudian untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu strateginya adalah ditetapkan

target-target yang harus dicapai. Setiap karyawan harus mampu mencapai target, diharapkan juga bisa mencapai *performance* di atas rata-rata. Atas kerja keras tersebut perusahaan akan memberikan penghargaan yang berupa *reward* yang di atas rata-rata pula.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang didapat dari PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar maka disimpulkan sebagai berikut:

6.1.1 Kualitas tenaga kerja sangat menentukan cepat lambatnya perkembangan perusahaan disamping modal yang memadai dan manajemen yang baik. Jadi tenaga kerja merupakan aset yang terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

6.1.2 PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar telah melaksanakan prosedur rekrutmen tenaga kerja sesuai standar operasi perusahaan karena prosedur rekrutmen tenaga kerja merupakan pijakan awal untuk memperoleh tenaga kerja berkualitas sehingga PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, dibarengi dengan penempatan tenaga kerja yang tepat dan kompensasi yang baik, juga didukung program-program marketing yang unggul serta kerjasama *teamwork* yang kuat, maka tenaga kerja dan perusahaan akan terus berkembang untuk mencapai prestasi terbaik serta selalu siap berkompetisi baik antar karyawan maupun perusahaan dengan perusahaan pembiayaan yang lain.

### **6.2 Saran**

Berdasarkan analisa data dan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan kepada PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar untuk membantu masalah prosedur rekrutmen tenaga kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja adalah :

Perusahaan melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi untuk memberikan

prioritas pada mahasiswa yang berprestasi asal Bali Timur untuk menjadi karyawan PT. Astra Credit Company Cabang Denpasar dengan tetap mengikuti seleksi sesuai standar operasi perusahaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan lebih diterima di masyarakat dan membantu pertumbuhan ekonomi di wilayah tersebut. Dengan demikian diharapkan penjualan akan meningkat sehingga perusahaan akan berkembang pesat dan kokoh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fuad M, Christine H, Nurlela, Sugiarto, Paulus. 2003. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gary Dessler, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Handoko Hani T., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Henry Simamora . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Bandung Pustaka Setia
- Ibnu Syamsi, SW . 2002. *Manajemen Personalialia* .Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Murti Sumarni, JohN Soeprihanto, 2005. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Nanang Nuryanta,NO.1VOL.1.2008.*Pengelolaan Sumber Daya Manusia:Jurnal Pendidikan Islam*
- Ngadimin M.Wahyuddin,2008.*Rekrutmen,Dekruitmen,Pengembangan karir dan Kompensasi PerannyaTerhadap Motivasi Kerja di PT Delta Merlin Dunia Textil Karanganyar:Jurnal Ilmiah*
- Ronny Kountur, 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PPM.
- Sadali Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ulber Silalahi, 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Yun Iswanto, 2004. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Zaki Baridwan, 2004. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPFE.