

RINGKASAN

Muhammad Surur Nst, Sistem Penarikan Dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Antar Lintas Sumatera (PT.ALS) Medan.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak seorang pun dapat melaksanakan seluruh kegiatan tanpa bantuan orang lain. Karena manusia mempunyai kemampuan yang terbatas baik dari segi fisik, daya fikir, waktu manajemen, serta pengetahuan. Oleh karena itu keterbatasan yang dimiliki oleh setiap orang. Maka personalia dalam suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja dalam membantu mencapai terwujudnya tujuan perusahaan, untuk itu personalia harus melakukan penarikan dan seleksi terhadap calon tenaga kerja guna mendapatkan karyawan yang tepat dalam jabatan yang lowong di dalam perusahaan.

Melaksanakan perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen karena dapat membantu untuk mengurangi ketidakpastian diwaktu yang akan datang, karena perencanaan merupakan masalah memilih yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tersebut dari beberapa alternatif yang ada, tanpa alternatif perencanaan pun tidak ada. Perencanaan tenaga kerja berupa mengistimaskan secara sistematis pemetaan kebutuhan terhadap tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang, ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kegiatan untuk menciptakan landasan atau pedoman bagi penerimaan dan penempatan karyawan atau pegawai, sebetulnya justru merupakan suatu kegiatan awal dari manajemen personalia. Kegiatan tersebut sering dinamakan “ analisa tugas

“ yaitu sebagai terjemahan dari istilah “ job analysis “. Hasil dari analisa jabatan ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

Adanya lowongan dalam suatu perusahaan, tidaklah berarti dengan sendirinya akan ada pelamar untuk jabatan tersebut, banyak perusahaan yang harus aktif melakukan penarikan tenaga kerja. Metode-metode penarikan sering disebut sebagai saluran- saluran. Ada perusahaan menunggu secara pasif para pelamar lowongan pekerjaan yang akan datang kepadanya. Dilain pihak banyak perusahaan menggunakan pendekatan lebih secara agresif dalam penarikan karyawan potensial. Perusahaan dan pelamar biasanya memanfaatkan sejumlah terbatas saluran yang tersedia.

Secara ideal proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan timbal balik. Perusahaan memutuskan menawarkan lowongan kerja. Calon pelamar memutuskan apakah perusahaan beserta tawarannya akan memenuhi kebutuhan dan tujuan pribadinya. Tetapi dalam keadaan biasanya pada umumnya proses seleksi cenderung ditentukan sepihak, yaitu dominasi pada pihak perusahaan.

PT.Antar Lintas Sumatera merupakan perusahaan pengangkutan dan industri antar lintas sumatera yang berkedudukan serta berkantor pusat di Medan, dengan cabang perwakilan, kantor-kantor dan agen-agen ditempat yang ditentukan perusahaan termasuk sumatera dan luar sumatera. Perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi tenaga kerja pada PT. Antar Lintas Sumatera disesuaikan dengan keperluan dibidang mana yang kurang akan tenaga kerja sesuai dengan keperluan perusahaan. Dengan adanya rencana tenaga kerja tersebut maka bagian

personalia akan menarik dan menseleksi tenaga kerja sesuai dengan bidang yang membutuhkannya.

Penempatan karyawan adalah sebagai tindak lanjut dari kegiatan seleksi penerimaan tenaga kerja yang sudah lulus pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian calon karyawan akan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang bersangkutan. Penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditemukan serta berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “the right man in the right place and the right man behind the right job”.

