BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Jatinom Indah Agri

PT. Jatinom Indah Agri merupakan perusahaan berbasis keluarga yang didirikan oleh bapak Marmin Siswojo pada tahun 1970. Awalnya beliau berprofesi sebagai seorang guru SD di Kecamatan Wlingi, Kabupaten Blitar. Namun, penghasilan sebagai seorang guru belum dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarga Bapak Marmin Siswojo, maka dari itu beliau mencari tambahan pendapatan dengan membuat warung kelontong. Usaha warung kelontong ini tidak dapat bertahan lama, sehingga Bapak Marmin Siswojo bekerja sambilan sebagai penjahit. Usaha menjahit ini sempat menuai kesuksesan namun tidak bertahan lama. Akhirnya, bapak Marmin Siswojo membuka bisnis usaha baru yaitu perternakan ayam petelur dan pedaging.

Usaha perternakan ayam petelur Bapak Marmin Siswojo ini sering dengan berjalannya waktu menuai banyak kesuksesan dan prestasi, salah satunya adalah pada tahun 1977. Bapak Marmin Siswojo mendapatkan penghargaan sebagai pionner dalam pembagunan pertanian dari Gubernur Jawa Timur, Suandar Priyo Sudarmo karena dinilai perternakan Bapak Marmin Siswojo dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat disekitarnya. Penghargaan ini dirasakan sangat membanggakan

dikarenakan mendapatkan pengakuan dari pemerintah dan menjadi pemicu semangat bagi Bapak Marmin Siswojo untuk terus bekerja keras dan dan tahun tahun 1991 mulai merambah ke ayam pedaging. Penghargaan tersebut diperoleh setelah membentuk suatu koperasu perternakan yang bernama Koperasi Peternak Unggas Sejahtera Blitar.

Seiring dengan semakin besarnya peternakan, Bapak Marmin Siswojo menjalin kerjasama dengan beberapa pihak guna mencukupi kebutuhan perternakan sehari-hari seperti PT. Randu Agung Breeding sebagai pemasok bibit ayam, PT. Bio Hadi dan PT. Kapo sebagai pemasok supplemen vitamin, dan bahan baku dalam usaha pembuatan pabrik pakan ternak.

Pada tahun 1993, kepemimpipinan dan kepengurusan dari peternakan dilimpahkan kepada anak-anak beliau hingga akhirnya berkembang pesat sampai saat ini. Usaha yang dilakukan oleh Bapak Marmin Siswojo dibagi menjadi dua bahagian, yaitu bisnis utama perternakan ayam dan yang kedua yaitu pengembangan usaha penunjang perternakan. Usaha pengembang penunjang peternakan disebut dengan Jatinom Indah Agri, sedangkan usaha peternakan ayam yang kemudian disebut dengan Jatinom Indah Fram.

2. Lokasi Penelitian

Kantor pusat PT. Jatinom Indah Agri memiliki lokasi di Jl. Kesatrian, Desa Jatinom, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar. Kantor pusat PT. Jatinom indah Agri dapat dihubungi melalui nomor telepon

(0342) 801405, Fax (0342) 801405, dan Kode pos 66617.

3. Tujuan Pendirian Perusahaan

Tujuan dari pendirian PT. Jatinom Indah ini antara lain:

a. Untuk memenuhi kebutuhan peternakan dibidang perunggasan.
b. Mengembangkan SDM untuk memajukan usaha dibidang peternakan.
c. Menciptakan lapangan pekerjaan
d. Memajukan tingkat prekonomian daerah

4. Visi, Misi dan Motto Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan konsumen dan memberikan manfaat bagi masyarakat

b. Misi Perusahaan

Melakukan suatu kegiatan perdagangan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berperan dalam mendukung perusahaan.

Menciptakan suatu masyarakat mandiri yang mampun berdaya saing.

Memberikan tatangan kerja, reward serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dimana perusahaan sangat menjunjung tinggi kompetisi sehat dan sikap bertanggung jawab.

Mengambil peran dan bertanggungjawab terhadap lingkungan sekitar dalam usaha untuk bersosialisasi dan bermasyarakat.

c. Motto Perusahaan

"Profesionalisme Didandasi Kebersamaan dan Kejujuran"

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan membutuhkan sebuah sistem manajemen, salah satunya dengan membentuk sebuah struktur organisasi dimana struktur organisasi tersebut digunakan untuk kelancaran seluruh aktivitas perusahaan tersebut.

Dibawah ini akan dijelaskan tugas dari masing-masing bagian yang terkait langsung dalam sebuah perusahaan, yaitu:

a. Direktor

Tugasnya:

1) Bertanggung jawab penuh atas perusahaannya.
2) Menentukan strategi dalam perusahaan.
3) Menentukan atau memberi keputusan dalam setiap kebijakan perusahaan yang bersifat mutlak.
4) Membawahi semua atasan pekerja.

b. Manajer Keuangan

Tugasnya:

1) Melakukan pengecekan serta bertanggung jawab terhadap semua alur transaksi keuangan perusahaan.

2) Menentukan dan memberikan keputusan dalam setiap kebijakan keuangan dengan kesepakatan Manajer Direktur.

3) Memastikan kepercayaan serta ketepatan proses pembiayaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ada.

4) Melakukan analisis pembiayaan

c. Accounting Pusat

Tugasnya:

1) Melakukan pengecekan uang tunai yang ada di cabang.

2) Melakukan pengecekan laporan penjualan ayam besar serta pembayaran.

3) Mengoreksi RHPP yang diajukan ke pusat.

4) Mengajukan RHPP ke pusat.

5) Membuat laporan laba rugi all cabang.

6) Menghitung insentif produksi all cabang.

7) Membuat data mutasi pakan all cabang.

8) Membuat laporan keuangan untuk pajak all cabang.

9) Membuat rekap tabungan peternakan all cabang.

10) Membuat laporan opname all cabang.

11) Memastikan uang di bank cukup untuk dilakukan tarikan all cabang.

12) Membuat laporan sales dan buy all cabang.

13) Membuat laporan performance bulanan all cabang.

14) Membuat pegajuan gaji karyawan all cabang.

15) Membuat slip gaji karyawan all cabang.

16) Membuat laporan hutang piutang antar cabang.

17) Melakukan pembayaran hutang piutang antar cabang.

d. Kepala Unit

Tugasnya:

1) Bertanggung jawab terhadap kelangsungan produktifitas unit, sesuai dengan kuota produksi (DOC) dari pusat.

2) Melakukan setting DOC dan setting pakan.

3) Memantau sales harian dan sales bulanan.

4) Mensupport dan mengkordinasi tugas-tugas PLL, sales, dan admin.

5) Bertanggung jawab terhadap hasil akhir performance dan kesehatan ayam secara umum.

6) Evaluasi hasil akhir RHPP.

f. PPL

Tugasnya:

1) Menambah jumlah peternak baru

2) Survei kadang

3) Control persiapan kandang DOC yang akan datang.

4) Membuat berita acara apabila ada kualitas DOC yang tidak standart.

5) Control kesehatan harian.

6) Melaporkan recording mingguan secara lenkap.

7) Membuat berita acara peternak yang rugi.

8) Melakukan sampling ayam sebelum panen.

9) Pengambilan surat jalan DOC, pakan, dan bukti timbang.

10) Membantu penimbang diwaktu panen.

11) Pelaporan hasil panen

12) Membuat laporan hasil akhir pemeliharaan secara lengkap.

g. Sales

Tugasnya:

1) Melakuakan penjualan harian ayam siap panen.

2) Menjual livebird dengan harga maximum.

3) Membuat kartu untuk langganan (KLU) untuk semua broker maupun bakul perseorangan.

4) Kordinasi settingan panen setiap peternak dengan kepala unit dan penimbang.

5) Membuat daily report.

6) Membuat laporan harian sales.

7) Membuat laporan piutang customer

8) Membuat laporan bulanan.

9) Untuk bakul perseorangan pembanyaran harus ditransfer langsung ke rekening kantor atas nama bakul tersebut.

10) Jika ada bakul baru dan tidak terdaftar di kantor harus kordinasikan kepada kepala unit sebelum melakukan penimbangan ayam.

h. Administrasi Produksi

Tugasnya:

1) Melayani persyaratan administrasi bagi perternak yang akan bergabung dan bekerja sama.

2) Melaksanakan order DOC, pakan, obat dan vaksin dari kepala unit.

3) Bertanggung jawab terhadap administrasi obat, vaksin dan pendistribusinya.

4) Mengotrol stok obat dan vaksin.

5) Membuat laporan buku hutang bulanan.

6) Mengerjakan RHPP.

i. Penimbang

Tugasnya:

1) Melakukan penimbangan ayam setiap panen.

2) Membantu sampling ayam sebelun panen.

3) Melaporkan hasil panen kepada marketing.

4) Melakukan kordinasi dengan marketing dan kepala unit jika ada bakul baru.

5) Kordinasi setingan bakul setiap panen kepada kepala unit.

6) Membantu tim produksi jika tidak ada panen.

7) Bertanggung jawab kepada marketing dan kepala unit.

6. Aspek Personalia

Fungsi dari aspek personalia ini merupakan sumber daya manusia, unsur yang paling utama dalam sebuah organisasi, oleh karena itu bidang personalia dan umum bertugas untuk mengembangkan sumber daya manusia itu sendiri serta sekaligus menciptakan suasana yang harmonis antara individu dalam organisasi serta mitra, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

7. Tenaga Kerja

Tenaga kerja di PT. Jatinom Indah Agri yaitu berjumlah 244 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap serta karyawan kontrak. Tenaga kerja di anggap sebagai karyawan tetap jika telah bekerja minimal dua tahun secara berturut-turut.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan dan Staff di PT. Jatinom Indah Agri

Bagian		**Staff / Karyawan**
Manajer Personalia		10
Manajer Keuangan		8
Manajer Umum	RPA Pagersari	89
	FM Jimbe	90
	FM Jatinom	44
	Transportasi	8
Manajer Marketing	Trading	9
	Cost. Service	7
Jumlah		265

8. Jam Kerja

Dalam rangka meningkatkan efisiensi serta efektifitas surberdaya manusia yang ada di PT. Jatinom Indah Agri oleh karena itu dibuatkanlah absensi karyawan. Pencatatan dilakukan secara umum dengan mengisi daftar hadir karyawan yang telah disediakan. Adapun jam kerja pada PT. Jatinom Indah Agri sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jam Kerja Karyawan Karyawati
PT. Jatinom Indah Agri

Hari	Jam
Senin-Kamis	07.30 – 12.00 WIB 12.00 – 13.00 WIB (istirahat) 13.00 – 16.00 WIB
Jum'at	07.30 – 10.30 WIB 10.30 -14.00 WIB (istirahat) 14.00 – 16.00 WIB

Catatan : istirahat karyawan dilakukan secara bergiliran sesuai dengan kesepakatan para karyawan, tahap pertama pukul 12.00 –13.00 serta tahap kedua pukul 13.00 – 14.00.

9. Kegiatan Usaha

PT. Jatinom Indah Agri merupkan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan perunggasan khususnya perrunggasan ayam, baik ayam petelur maupun ayam pedanging. Di PT. Jatinom Indah Agri menawarkan berbagai macam produk serta kerjasama yang berhubungan dengan dunia perunggasan itu sendiri seperti:

a. Pakan ternak
b. Bibit unggul
c. Vaksin
d. Obat-obatan
e. Alat-alat penungjang sektor peternakan
f. Kerjasama kemitraan

B. Temuan Penelitian

1. Rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri

Rekrutmen disetiap perusahaan pasti ada karena melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka dari itu pelaksanaan rekrutmen perlu dilakukan hati-hati dan cerdas. Ketepatan pelaksanaan rekrutmen akan juga menghasilkan sumber daya. manusia yang tepat sesuai dengan SDM yang dilaksanakan.

Rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri memiliki tujuan yaitu untuk menarik para calon karyawan untuk mengisi kekosongan pada suatu organisasi, sesuai dengan pernyataan Bpk Ghufron :

> "Tujuan dari rekrutmen yang pasti untuk menarik calon karyawan yang nantinya untuk mengisi job kosong, selain itu juga di proses rekrutmen juga nantinya ada proses pemilahan surat lampiran, nanti saya pilah sesuai dengan kebutuhan devisi, nanti yang tidak sesuai dengan kriteria ya saya pisahkan, atau terlalu tinggi spesifikasinya yang bukan tempatnya malah kasihan kan" [1]

Jadi menurut pihak personalia tujuan rekrutmen selain menarik para calon karyawan yang nantinya akan dimanfaatkan pendayagunaan kemampuan atau sumber daya manusianya, juga pemilahan berkas yang sesuai dibutuhkan devisi, dan juga untuk memprmudah pada saat proses seleksi.

[1] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

Sistem rekrutmen yang ada di PT. Jatinom Indah Agri memiliki SOP atau garis kordinasi dari unsur organisasi yang paling bawah dan berkordinasi dengan pimpinan, yang pertama dilakukan bagian devisi yaitu penganalisisan job yang melalui rapat manajemen, lalu membuat spesifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan lalu bagian devisi mengirim data itu, maka pimpinan atau organisasi yang ada dipusat akan menindak lanjuti dan akan melaksanakan rekrutmen. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Bpk.Ghufron :

> "Untuk SOP di perusahaan itu ada, ketika nanti bagian devisi perusahaan membutuhkan staff ,maka bagian devis akan mengirimkan data spesifikasi atau job yang kosong, nanti kita akan menindak lanjuti permintaan dari devisi"[2]

Dari penjeleasan Bpk.Ghufron diperkuat dengan pernyataan Bpk.Priyono selaku Kordinator Umum di PT. Kwik Kediri:

> "Jika ada staff yang resign atau kita perlu tambahan staff maka saya dan penanggung jawab menganalisa apakah dengan resignnya karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan atau bahkan lebih besar, kalau ada maka kami akan rapatkan dengan pihak yang terkait dan untuk SOP-nya nanti kami akan mengirim data permintaan karyawan ke pusat"[3]

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa ketika adanya kekosongan jabatan atau karyawan maka pihak bagian devis dan

[2] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[3] Wawancara Kordinator Umum PT. Kwik Kediri, Bapak Priyono (Rabu 17 Juli 2019)

penanggung jawab akan menganalisa dan mengirimkan permintaan ke pusat sesuai dengan SOP yang telah dibuat

Banyak unsur organisasi yang terlibat demi tercapainya rekrutmen yang sesuai tujuan perusahaan PT. Jatinom Indah Agri seperti pada bagian penanggung jawab devisi, kordinator lapangan, kordinator umum, manajer personalia dan beberapa staff. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bpk.Priyono selaku Kordinator Umum di PT. Kwik Kediri:

> "Untuk orang yang terlibat dalam rekrutmen biasanya pada bagian manajer farm, kordinator lapangan, dan penanggung jawab devisi, lalu prosesnya di pusat"[4]

Adapun organisasi yang terlibat rekrutmen di bagian pusat sebagai berikut, sebagaimana yang disampaikan Bpk.Ghufron :

> "Untuk pelaksanaan rekrutmen biasanya Bersama staff saya ,ketika ada job kosong saya tinggal minta jurusan apa gitu , seperti mesin atau peternakan atau SMA, itu nanti akan dipanggil sama staff saya ditelfon untuk dites hari apa nanti"[5]

Dapat diketahui dari pernyataan tersebut bahwa pihak yang terlibat dalam rekrutmen adalah manajer, kordinator lapangan, kordinator umum, penanggung jawab devisi, dan Personalia

Sistem rekrutmen yang ada di PT. Jatinom Indah Agri, agar mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat yang ditentukan

---

[4] Wawancara Kordinator Umum PT. Kwik Kediri, Bapak Priyono (Rabu 17 Juli 2019)
[5] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

maka PT. Jatinom Indah Agri membuka peluang sebesar-besarnya untuk karyawan internal ataupun para pencari kerja yang bersumber diluar intenal perusahaan, sebagaimana pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Untuk rekrutmen kita berasal dari internal, biasanya juga dari sekolah-sekolah yang bekerjasama dengan perusahaan ini, atau bisa jadi warga sekitar, universitas, kita kalu masalah rekrutmen selalu open selalu menerima dari berbagai sumber atau golongan, selama dia memenuhi kriteria yang kita inginkan kita akan menerimanya."[6]

Seperti Bpk.Priyono adalah salah satu staff yang mendapatkan kesempatan rekrutmen secara internal, pernyataannya sebagai berikut :

> "Saya dulu masuk PT. Jatinom Indah Agri menjadi staff tenaga kesehatan hewan lalu ketika ada kekosongan job di penanggung jawab devisi, maka saya dipindah tugaskan dan diangkat di bagian penanggung jawab devisi"[7]

Selain itu juga PT. Jatinom Indah Agri menerima jalur eksternal atau diluar organisasi perusahaan, seperti pernyataan Bpk.Diki sebagai berikut :

> "Saya berasal dari SMKN 1 Pujon, waktu itu saya dikabari oleh guru saya kalau ada rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri, dan saya mengirim lamaran dan diterima, sekarang saya ditempatkan di bagian tenaga kesehatan hewan"[8]

---

[6] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[7] Wawancara Kordinator Umum PT. Kwik Kediri, Bapak Priyono (Rabu 17 Juli 2019)
[8] Wawancara Staff Tenaga Kesehatan Hewan, Bapak Diki (Rabu 17 Juli 2019)

Senada dengan pernyataan Ibu Aini :

> "Saya berasal dari SMKN 1 Kademangan, waktu itu saya dikasih tau ibu untuk mengirim surat lamaran, dan saya mengirim lamaran dan diterima, sekarang saya ditempatkan di bagian akuntansi"[9]

Pihak perusahaan juga Dari pernyataan diatas bahwa dalam prakteknya PT. Jatinom Indah Agri melaksanakan rekrutmen secara terbuka untuk berbagai sumber baik dari luar perusahaan atau eksternal maupun internal perusahaan sendiri, tapi tetap mengedepankan kriteria yang sesuai pekerjaan.

Untuk pelaksanaan rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri tidak memiliki patokan waktu, sesuai yang disampaikan Bpk.Ghufron sebagai berikut :

> "Untuk rekrutmen itu tidak tentu menunggu permintaan devisi karena devisi kita juga banyak dan saya menangani semua Jatinom Indah farm, Jatinom indah Agri, PT. Sawit Arum Mardani, Metroganik, kalau ada job yang mau diisi akan minta ke kita dan kita akan menyediakan, jadi setiap bulan tidak mesti ada karena juga belem tentu setiap bulan ada kekosongan job"[10]

Seperti juga yang disampaikan oleh Bpk.Priyono selaku Kordinator Umum di PT. Kwik Kediri :

---

[9] Wawancara Staff Akuntansi, Ibu Aini Nur Azizah (Senin 22 Juli 2019)
[10] *Ibid*

> "Kekosongan job tidak selalu ada ,mungkin kalau ada yang resign atau jumlah populasi ayam dengan tenaga yang bertugas tidak sesuai maka kami ya minta tambahan dari pusat"[11]

Dari pernyataan diatas diketahui bahwa PT. Jatinom Indah Agri dalam hal waktu rekrutmen tidak mempunyai patokan waktu karena PT. Jatinom Indah Agri akan membuka lowongan kerja apabila ada permintaan dari devisi, dan divisi yang dipegang oleh bagian personalia PT. Jatinom Indah Agri ada banyak seperti PT. Jatinom Indah Farm, PT. Sawit Arum Mardani, Metroganik dan lain sebagainya.

PT. Jatinom Indah Agri selalu menerima surat lamaran setiap hari, dan apabila nanti ada kekosongan dalam organisasi maka bagian personalia PT. Jatinom Indah Agri mengadakan seleksi karyawan melalui berkas surat lamaran yang telah masuk di perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bpk.Adi Putro selaku Pencaker (Pencari kerja) yang telah mengirimkan surat lamaran di PT. Jatinom Indah Agri :

> "Minggu kemarin saya mengirimkan surat lamaran ke PT. Jatinom Indah Agri, katanya disuruh menunggu nanti akan kalau ada lowongan akan dipanggil HRD (personalia) untuk mengikuti tes seleksi"[12]

Senada dengan pernyataan dari Bpk.Ghufron :

---

[11] Wawancara Kordinator Umum PT. Kwik Kediri, Bapak Priyono (Rabu 17 Juli 2019)
[12] Wawancara Calon Karyawan ,Bapak Adi Putro Nugraha (Rabu 17 Juli 2019)

> "Memang kami setiap hari selalu menerima surat lamaran, dan kita selalu menerima, jadi nanti kalau ada lowongan kita tinggal menyeleksi surat lamaran sesuai spesifikasi kita tinggal hubungi melalui kontak yang tertera di surat lamaran dan kita kasih tahu informasi dimana dan kapan untuk mengikuti tes seleksi"[13]

Begitu juga yang disampaikan oleh Ibu Tri selaku pencari kerja yang mengirim berkas di PT. Jatinom Indah Agri sebagai berikut :

> "Sekitar seminggu yang lalu saya dikasih tau saudara saya untuk mengirim surat lamaran ke PT. Jatinom Indah Agri, lalu saya ya mengirim surat lamaran dan dikasih tahu nanti kalua ada lowongan yang dibuka nati akan dihubungi untuk melaksanakan tas seleksi"[14]

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Jatinom Indah Agri memang tidak pernah memberikan patokan kapan dibukanya lowongan, tetapi di Organisasi selalu siap menerima surat lamaran bagi para pencari kerja, dan nanti ketika ada kekosongan atau lowongan maka pihak personalia akan menyeleksi surat lamaran yang sesuai spesifikasi yang dibutuhkan dan nati akan dihubungi dan diberi informasi untuk mengikuti tes seleksi.

Sebagaimana dapat dikatahui dari pihak personalia PT. Jatinom Indah Agri lebih suka dengan calon karyawan *fresh graduate* dari Pendidikan daripada calon karyawan yang berpengalaman :

---

[13] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[14] Wawancara Calon Karyawan ,Ibu Tri Wulan Sari (Rabu 17 Juli 2019)

> "Saya lebih suka orang berasal dari Pendidikan terlebih *fresh graduate* daripada yang berpengalaman, karena ketika nanti menjadi karyawan akan mudah untuk diberi arahan dan diatur serta juga punya ide-ide yang *fresh*, beda lagi kalau yang sudah berpengalaman itu akan merasa mempunya sifat 'ke-aku-an' kalau diatur cenderung akan sulit karena merasa sudah punya pengalaman, tetapi disamping itu juga kita tidak menutup diri dari para pencari kerja yang sudah memiliki pengalaman"[15]

Hal ini juga dibuktikan dengan pernyataan dari Bpk.Diki selaku karyawan tenaga kesehatan yang masih *fresh graduate* sebagai berikut :

> "Saya lulusan tahun ini di jurusan Kesehatan Hewan, jadi tidak punya pengalaman bekerja sama sekali"[16]

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa PT. Jatinom Indah Agri terlebih pihak personalia lebih merekomendasikan karyawan baru yang masih *freh graduate* karena mereka yang belum punya pengalaman akan mudah untuk diarahkan atau diatur dan memiliki ide-ide yang masih *fresh* atau baru. Bebeda dengan calon karyawan yang punya pengalaman bekerja itu akan cenderung akan sulit diatur karena merasa punya pengalaman.

Sebelum pelaksanaan rekrutmen PT. Jatinom Indah Agri akan menganalisa kekosongan job dan nanti akan diketahui dari Analisa itu untuk kebutuhannya ,seperti yang dinyatakan oleh Bpk.Priyono selaku Kordinator Umum di PT. Kwik Kediri:

---

[15] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[16] Wawancara Staff Tenaga Kesehatan Hewan, Bapak Diki (Rabu 17 Juli 2019)

> "Sebelumnya kita kordinasikan dengan pihak manajer bahwasannya sesuai jumlah populasi memerlukan tenaga atau karyawan yang ada nanti semisal dengan populasi 200.000 dengan jumlah tenaga kesehatan yang ada 3 ,setiap 1 tenaga kesehatan mengawasi 500 populasi, berati 200.000 populasi dibagi 500 per-orang kan ketemu 4, maka kurang 1 orang, lalu kita kordinasi dulu apakah sudah pas apa belum melalui rumus populasi tadi , lalu kita mengirimkan spesifikasi ke personalia"[17]

Setelah bagian devisi menganalisa, dan hasil analisanya akan dikirim ke pihak personalia pusat, lalu akan ditindak lanjuti oleh personalia dan mempersiapkan surat lamaran masuk yang sesuai spesifikasi permintaan dari devisi, berikut pernyataan Bpk.Ghufron selaku pihak personalia :

> "Kalau ada kekosongan atau kekurangan staff, maka pihak devisi akan mita di pusat, dan kita tinggal mencari calon karyawan yang dibutuhkan, untuk persiapan sebelumn rekrutmen ya itu tadi kita mempersiapkan surat lamaran yang diinginkan lalu kita nanti menghubung calon karyawan untuk melaksanakan tes seleksi"[18]

Dari pernyataan diatas bahwasannya perencanaan rekrutmen berupa Analisa job yang kosong dan lanjut mengirimkan data spesifikasi calon karyawan yang dinginkan, dan pihak personalia PT. Jatinom Indah Agri akan mempersiapkan berkas sesuai spesifikasi yang dinginkan .

Untuk proses rekrutmen staff keatas akan dilaksanakan di kantor pusat PT. Jatinom Indah Agri, kalau untuk staff kebawah pelaksanaannya

---

[17] Wawancara Kordinator Umum PT. Kwik Kediri, Bapak Priyono (Rabu 17 Juli 2019)
[18] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

akan diserah setiap devis masing-masing, sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Kalau untuk rekrutmen staff keatas kita laksanakan di pusat, jadi kalau nanti devisi minta karyawan dengan spesifikasi maka prosesnya dipusat, tatapi kalau untuk staff kebawah seperti tenaga buruh harian atau mingguan akan kita serahkan ke devisi masing-masing ,karena mereka lebih faham kebutuhan devisinya"[19]

Sesuai dengan pernyataaan Bpk.Priyono selaku Kordinator Umum di PT. Kwik Kediri:

> "Kalau untuk staff keatas kita nanti akan mengirim data ke pusat, tapi kalau staff kebawah kita adakan rekrutmen sendiri karena yang tahu kondisi dan kedaan adalah kita sendiri, biasanya kalau apel pagi diumumkan ke buruh bahwa ada lowongan, dan biasanya juga yang daftar adalah kerabat atau saudara buruh yang ada disini"[20]

Dari pernyataan diatas dapat digambarkan bahwa proses rekrutmen untuk jabatan staff keatas akan dilaksanakan di kantor pusat PT. Jatinom Indah Agri dan untuk staff kebawah seperti buruh harian atau mingguan itu akan dilaksanakan di masing-masing devisi, karena yang mengerti kondisi dan lingkungan sekitar adalah devisi yang bertempat disitu.

Informasi teknologi yang sangat cepat juga menjadi salah satu media rekrutmen, seperti membagi informasi tentang adanya lowongan pekerjaaan ,sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron sebagai berikut :

---

[19] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[20] Wawancara Kordinator Umum PT. Kwik Kediri, Bapak Priyono (Rabu 17 Juli 2019)

> "Untuk media informasi kita biasanya menggunakan *Whats App* atau bisa juga pakai *facebook* atau media sosial"[21]

Senada dengan itu, rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri juga menggunakan media teknologi informasi untuk kemudahan para pencari kerja mengirim bentuk surat lamaran lewat email, berikut pernyataan karyawan PT. Jatinom Indah Agri Bpk.Diki :

> "Waktu itu saya scan semua berkas surat lamaran dalam bentuk *.pdf* dan saya kirim ke e-mail PT. Jatinom Indah Agri ,lalu waktu seleksi saya bawa berkas lamaran yang asli"[22]

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Jatinom Indah Agri menggunakan media teknologi informasi sebagai salah satu alat rekrutmen, seperti membagikan informasi adanya lowongan pekerjaan, dan juga pengiriman berkas sementara bisa dalam bentuk elektronik (*.pdf),* dan berkas asli dibawa ketika tahap seleksi.

Ada beberapa berkas lamaran yang harus dipenuhi oleh para pencari kerja, seperti yang disampaikn Bpk.Ghufron :

> "Untuk prosedur berkas atau surat lamaran biasanya kita memakai surat lamaran, fotocopy KTP, ijazah, dan yang paling penting bagi saya sebenarnya adalah *Curicilum Vitae*"[23]

---

[21] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[22] Wawancara Staff Tenaga Kesehatan Hewan, Bapak Diki (Rabu 17 Juli 2019)
[23] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

Hal ini juga sama yang dinyatakan oleh Bpk.Adi Putro yang telah mengirimkan surat lamaran, sebagai berikut pernyatannya :

> "Didalam surat lamaran ada surat keterangan lulus, foto 3x2 2 lembar, fotocopy KTP, CV, Surat lamaran, sertifikat keahlian"[24]

Senada dengan Ibu Tri yang juga telah mengirimkan surat lamaran di PT. Jatinom Indah Agri

> "Surat lamaran ,foto 3x2, fotocopy KTP, CV ,Fotocopy Ijazah"[25]

Dari pernyataan diatas bahwa PT. Jatinom Indah Agri dalam berkas rekrutmen disertakan surat lamaran, fotocopy KTP, foto 3x2, Fotocopy ijazah, dan *Curiculum Vitae*.

2. Seleksi di PT. Jatinom Indah Agri

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan pelamar di PT. Jatinom Indah Agri menyerahkan surat lamaran ,dan ketika ada lowongan pekerjaan atau kekosongan maka bagian personalia akan menghubungi calon karyawan, sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Jika berkas lamaran sudah sesuai kriteria seperti umur, keahlian, Pendidikan, kesehatan, pengalaman, yang kita inginkan maka saya akan menghubungi calon karyawan via telpon yang sudah

[24] Wawancara Calon Karyawan ,Bapak Adi Putro Nugraha (Rabu 17 Juli 2019)
[25] Wawancara Calon Karyawan ,Ibu Tri Wulan Sari (Rabu 17 Juli 2019)

> dicantumkan di surat lamaran, dan nanti akan saya kasih tahu kalau masuk ke tahap seleksi”[26]

Hal ini senada dengan pernyataan Bpk. Diki selaku karyawan :

> “Saya tahu kalau saya masuk tahap seleksi dihubungi via telpon lewat guru saya, dan diberi informasi kapan dan dimana pelaksanaan rekrutmen”[27]

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa, ketika para calon karyawan yang sudah mengirimkan surat lamaran di PT. Jatinom Indah Agri, dan masuk dalam kriteria yang diinginkan ,maka pihak personalia akan menghubungi dan memberi informasi bahwa calon karyawan masuk dalam tes seleksi dan akan diberitahu kapan dan dimana dilaksanakannya tes seleksi tersebut.

Dalam pelaksanaan seleksi bagian psikotest PT. Jatinom Indah Agri bekerjasama dengan pihak luar atau bukan bagian internal perusahaan ,sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> “Untuk seleksi kita menggandeng pihak non-internal perusahaan dalam artian pihak ketiga, dengan tujuan agar terhindarnya nepotisme di bagian rekrutmen, jadi kalau kita bermain nepotisme tau main ‘*kong kalikong*’ maka akan mudah ketahuan karena ada pihak ketiga yang netral dan tidak akan bermain dalam perusahaan ini”[28]

---

[26] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[27] Wawancara Staff Tenaga Kesehatan Hewan, Bapak Diki (Rabu 17 Juli 2019)
[28] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Bpk.Diki selaku karyawan:

> "Waktu saya dulu tes seleksi ada beberapa tes, dan tesnya ada yang dari orang psikotest, bukan dari perusahaan"[29]

Hal ini dapat disimpulkan bahwa demi tercapainya karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dinginkan dan untuk menghindari terjadinya kecurangan maka pihak personalia PT. Jatinom Indah Agri bekerjasama dengan pihak ketiga psikotest.

Tahap dari tes seleksi di PT. Jatinom Indah Agri adalah tes tulis ,wawancara dan psikotest, sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Ketika sudah mendapat pengumuman masuk tes seleksi maka selanjutnya adalah mengikuti ytes diantaranya adalah tes tulis, wawancara dari pihak internal kita, lalu bar uke psikotest"[30]

Hal ini juga senada dengan pernyataan Bpk.Diki :

> "Ketika itu saya mengisi tes selesai tes saya wawancara dan masuk ke psikotest"[31]

---

[29] Wawancara Staff Tenaga Kesehatan Hewan, Bapak Diki (Rabu 17 Juli 2019)

[30] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

[31] Wawancara Staff Tenaga Kesehatan Hewan, Bapak Diki (Rabu 17 Juli 2019)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa tahapan seleksi adalah yang pertama tes tulis, lalu tes wawancara dari internal perusahaan, dan dilanjut oleh pihak ke tiga yaitu bagian psikotest.

Untuk hasil dari ujian tulis,wawancara dan psikotest akan di *compare* dan akan diambil calon karyawan sesuai dengan kebutuhan untuk masuk ke tahap selanjutnya, hal ini sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Nanti kalau hasil dari psikotest sudah selesai, biasanya satu minggu untuk menunggu hasil psikotest, dan nanti kita akan *compare* dengan hasil kita, selanjutnya nanti akan kita ambil yang sesuai dengan kriteria kita"[32]

Setelah data hasil seleksi dari internal digabungkan dengan pihak ke tiga yaitu psikotest ,makan akan ada nama muncul yang sesuai dengan kriteria yang kita inginkan dan selanjutnya maka kita akan memanggil calon karyawan kita untuk kita kontrak kerjakan , hal ini sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Setelah kita medapatkan calon karyawan maka kita akan panggil ke kantor pusat dan akan saya sampaikan hak dan kewajibannya, tanggungjawab pekerjannya dan akan saya tampilkan gajinya"[33]

Hal ini senada dengan yang dismpaikan Bpk.Diki selaku karyawan:

---

[32] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)
[33] *Ibid*

> "Pada saat itu saya di panggil ke kantor sekitar jam 3 sore, dan disana saya dikasih arahan tentang kerjaan saya, lalu kontrak kerja"[34]

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa ketika selesai dalam tahap seleksi akan diberitahu hak dan kewajiban ,tanggung jawab kerjannya serta arahan dari personalia sebelum melaksanakan pekerjaannya.

Untuk sistem seleksi di PT. Jatinom Indah Group cukup ketat, karena ketika devisi meminta spesifikasi yang dibutuhkan, dan pihak personalia pusat mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria, pihak personalia harus mengirim hasil tes tulis, wawancara dan hasil psikotest ke devisi yang membutuhkan karyawan itu, hal ini sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Ketika seleksi selesai dan mendapatkan karyawan baru, saya harus mengirim hasil seleksi baik dari internal saya dengan hasil pihak ketiga yaitu psikotest ke devisi yang meminta penambahan karyawan, jadi saya tidak bisa bohong mas, semua ini juga salah satu tanggung jawab saya sebagai personalia"[35]

Sesuai dengan pernyataan Bpk.Priyono :

> "Memang pusat mengirimkan hasil seleksi karyawan baru kita, karena itu juga salah satu kawajiban pihak personalia dan juga menjadi hak saya,yang nantinya akan berguna bagi penanggung jawab untuk lebih cepat memahami bawahannya, kami agar tahu

[34] Wawancara Staff Tenaga Kesehatan Hewan, Bapak Diki (Rabu 17 Juli 2019)
[35] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

> biodata karyawan kami seperti umurnya yang harus minimal 17 sesuai peraturan pemerintah, tinggi badan, data kesehatannya selain itu juga ini bisa jadi bentuk pengawasan dari kita"[36]

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari seleksi akan dikirim ke devisi yang membutuhkan karyawan dan mengirim karyawan yang sesuai dengan spesifikasi dibuktikan dengan hasil tes seleksi.

3. Kendala Proses Rekrutmen Dan Seleksi

Dalam sebuah proses pasti tidak bisa kita hindari yang Namanya kendala, begitu juga dalam sistem rekrutmen dan seleksi di PT. Jatinom Indah Agri, sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Dulu saya memiliki staff dibagian SDM, tapi kini sudah resign, jadi untuk sekarang kegiatan rekrutmen dan seleksi saya pegang sendiri, dulu biasanya kalau ada rekrutmen saya tinggal minta berkas ke staff sesuai dengan yang saya butuhkan, untuk sekarang semuanya saya pegang sendiri"

> "Untuk kendala ada, seperti kita kekurangan para calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang kita inginkan, berbeda dengan dulu, kalau dulu itu sangat mudah mencari para pekerja, tapi kini sangat sulit dikarenakan para pencari kerja lebih memilih kerja keluar daerah daripada di daerahnya sendiri"[37]

Dari pernyataan diatas bahwa kendalanya adalah kekurangan staff dibagian SDM dan semua pekerjaan bagian SDM dipegang sendiri oleh

---

[36] Wawancara Kordinator Umum PT. Kwik Kediri, Bapak Priyono (Rabu 17 Juli 2019)
[37] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

pihak personalia, kurangnya peminat atau para calon karyawan yang sesuai dengan kriteria organisasi inginkan, dan salah satu penyebabnya adalah para pencari kerja lebih memilih untuk brkrtja diluar daerah daripada ke daerah asalnya.

4. Solusi Kendala Proses Rekrutmen Dan Seleksi

Dalam menghadapi kendala pada saat proses rekrutmen dan seleksi pihak personalia PT. Jatinom Indah Agri adalah memperbanyak kerjasama dengan sekolah-sekolah, universitas dan disnaker, sesuai dengan pernyataan Bpk.Ghufron :

> "Untuk staf SDM saya sebentar lagi akan membuka lowongan dibagian SDM, agar nanti saya tidak kerepotan kalau ada rekrutmen atau hal lain yang berhubungan dengan saya"

> "Kami memperbanyak kerjasama yaitu Dinas Tenaga kerja,Universitas,Sekolah-sekolah, biasanya kita menmpelkan lowongan pekerjaan di Disnaker, atau kadang ada pihak universitas mengadakan praktek disini ,atau bisa jadi dari sekolah-sekolah terlebih Sekolah Menengah Kejuruan , saat ini kami bekerjasama dengan SMK Kademangan, SMK Lamongan, SMK Tulungagung, dan SMK Batu, dengan bekerjasama dari berbgai elemen dengan harapan alumni atau orang yang berminat untuk mendaftar di PT.Jatinom Indah Agri"[38]

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa PT. Jatinom Indah Agri dalam menghadapi permasalah yang telah disebutkan pada poin

[38] Wawancara Personalia PT. Jatinom Indah Agri, Bapak Muh. Ghufron (Senin 15 Juli 2019)

sebelumnya yaitu dengan cara memperbanyak kerjasama dengan sekolah, lembaga atau universitas. Solusi dari kendala kurangnya staff di bagian SDM pihak personalia membuka lowongan dengan tujuan nantinya pihak personalia bisa lebih mudah dalam pekerjannya.

C. Analisis Data

1. Rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri

   a. Tujuan Rekrutmen

      Berdasar wawancara di PT. Jatinom Indah Agri bahwa tujuan dari rekrutmen adalah menerima para pelamar diinginkan organisasi, dan nantinya akan diseleksi dan akan terpilih karyawan yang sesuai spesifikasi organisasi.

   b. Sumber Rekrutmen

      Berdasar wawancara dan observasi lapangan PT. Jatinom Indah Agri membuka 2 sumber rekrutmen yaitu secara internal perusahaan seperti rotasi pemindahan dan jenjang karir. Rotasi atau pemindahan tempat dengan tujuan ketika ada kekosongan jabatan yang membutuhkan segera untuk diisi maka pihak personalia akan memindah sementara atau bahkan berkelanjutan. Jenjang karir yang dilakukan personalia dengan tujuan *upgrade* jabatan dan semangat dari etos kerja agar meningkat. Keuntungan rekrutmen dari karyawan internal yaitu akan mudah dalam hal penilaian keseharian, sikap kerja dan tanggung jawab akan tugas yang diberikan., dan

praktek rekrutmen secara internal sudah dilaksanakan oleh pihak personalia

Sumber yang kedua berasal dari eksternal atau diluar anggota organisasi perusahaan, sumber eksternal perusahaan berasal dari lembaga, sekolah-sekolah dan masyarakat umum. yang telah bekerjasama dengan perusahaan seperti SMK Lamongan, SMK Kademangan, SMK Batu dan SMK Tulungagung, dan juga masyarakat umum yang ingin mengikuti rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri

c. Metode Rekrutmen

Berdasar wawancara ditemukan bahwa di PT. Jatinom Indah Agri menggunakan metode terbuka,karena PT. Jatinom Indah Agri selalu menginformasikan kalau ada lowongan selalu terbuka seperti diinformasikan melalui media sosial *facebook* dan *whatsapp* dan juga penginformasian ke Dinas Tenaga Kerja.

PT. Jatinom Indah Agri tidak pernah melakukan rekrutmen secara tertutup atau hanya diperuntukan ke internal perusahaan ataupun ke lembaga, setiap ada rekrutmen akan selalu terbuka bagi kalangan umum sehingga masyarakat / pelajar *fresh garduate* yang memiliki potensi sesuai yang diinginkan juga memiliki kesempatan, bahkan internal perusahaan juga diperbolehkan mengikuti proses rekrutmen tetapi juga harus mengikuti prosedur sesuai ketentuan dari

organisasi, jadi tidak ada perbedaan antara internal perusahaan ataupun eksternal luar perusahaan.

d. Proses Rekrutmen

Berdasar wawancara ditemukan bahwa proses rekrutmen PT. Jatinom Indah Agri berawal penganalisisan kekosongan dalam organisasi, dan nanti akan dirapatkan oleh manajemen apakah tenaga yang ada akan mampu mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawabnya dan kalau perlu ada penambahan karyawan maka mengirimkan spesifikasi data permintaan karyawan ke personalia pusat.

Bagian personalia akan mempersiapkan berkas lamaran dan mengelompokan kriteria sesuai permintaan dan spesifikasi yang devisi inginkan, setelah mendapatkan berkas yang sesuai kriteria makan pihak personalia akan menghubungi calon karyawan untuk mengikuti tahap tes seleksi.

e. Teknik Rekrutmen

Berdasar wawancara ditemukan bahwa rekrutmen di PT. Jatinom Indah Agri menggunakan Teknik sentralisasi dan disentralisasi. Teknik sentralisasi dilakukan apabila ada lowongan yang kosong dan jabatan itu diatas staff maka pelaksanaan rekrutmen aan dilakukan di kantor pusat PT. Jatinom Indah Agri Kanigoro Blitar.

Teknik Disentralisasi dilakukan apabila ada lowongan yang kosong dan jabatannya dibawah staff seperti buruh harian atau supir maka rekrutmen akan dilaksanakan di devisi perusahaan masing-

masing, dikarenakan pengawasan dibawah staff akan diserahkan di devisi masing-masing dan juga karena devisi lebih memahami kebutuhan karyawannya.

2. Sistem Seleksi

a. Tujuan Seleksi

Berdasar wawancara ditemukan bahwa seleksi di PT. Jatinom Indah Agri memiliki tujuan untuk menyaring semua para calon karyawan dengan memiliki batas batas standar yang harus dilampaui para calon karyawan, agar hendaknya nanti mendapatkan karyawan yang sesuai dengan spesifikasi organisasi yang dinginkan, dan agar berjalannya kegiatan usaha di perusahaan.

b. Kualifikasi Pelaksanaan Seleksi

Berdasar wawancara ditemukan bahwa seleksi di PT. Jatinom Indah Agri memiliki kualifikasi umur batas minimal 17 yang sesuai dengan peraturan DISNAKER, keahlian yang dimiliki untuk penempatan sesuai bidangnya, jenis kelamin yang akan mempengaruhi ketepatan dan kemampuan dari karyawan, Pendidikan sesuai dengan tingkat kemampuan pekerjaan yang nanti akan dikerjakan, pengalaman yang akan mempermudah dalam membiasakan tugas dan lingkungan dan kepemimpinan dalam mengorganisir bawahan.

c. Langkah-langkah Proses Seleksi

Berdasar wawancara ditemukan bahwa proses seleksi di PT. Jatinom Indah Agri yang pertama adalah tes tulis, lalu tes wawancara

yang dilakukan oleh internal perusahaan langsung dan yang terakhir adalah psikotest dari pihak eksternal atau pihak ketiga.

d. Evaluasi hasil seleksi

Berdasar wawancara ditemukan bahwa pengevaluasian di PT. Jatinom Indah Agri melaksanakan evaluasi setelah pelaksanakan evaluasi demi kedepan pelaksanaan seleksi bisa lebih baik lagi dan memperkecil kemungkinan resiko yang akan terjadi.

e. Indikator Seleksi

Berdasar wawancara ditemukan bahwa yang menjadi indikator di PT. Jatinom Indah Agri diantaranya seleksi dilakukan seteleh rekrutmen, rekrutmen dilakukan secara efisien dan efektif, tes potensi akademik, tes wawancara, dan tes psikologis dalam seleksi

3. Kendala Proses Rekrutmen dan Seleksi

Berdasar wawancara ditemukan bahwa kendala rekrutmen dan seleksi di PT. Jatinom Indah Agri ada 2 kendala baik secar internal maupun eksternal. Kendala dalam internal adalah pihak personalia masih menghadapi rekrutmen dan seleksi sendiri yang biasanya dulu waktu rekrutmen dan seleksi dibantu oleh staffnya bagian SDM.

Kendala rekrutmen dan seleksi secara eksternal adalah kurangnya minat para pencari kerja untuk melamar kerja di PT. Jatinom Indah Agri, dikarenakan kebanyakan anak sekarang lebih suka melamar kerja ke luar daerah.

4. Solusi kendala proses rekrutmen dan seleksi

Berdasar wawancara ditemukan bahwa bagian personalia untuk mengadapi kendala internal adalah personalia mengadakan rekrutmen karyawan untuk staff bagian SDM dengan tujuan agar kinerja bagian personalia bisa lebih maksimal, dan apabila ketika ada kepentingan mendadak dan personalia tidak bisa melaksanakan maka ada staff-nya yang mewakili.

Solusi dari kendala eksternal adalah memperbanyak kerjasama seperti di Dinas Tenaga Kerja, Universitas dan Lembaga Sekolah-sekolah dengan tujuan agar memperkecil kendala selama proses rekrutmen dan seleksi di PT. Jatinom Indah Agri.