SKRIPSI

SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP)

MOH. FIKRI
1710421043

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022

SKRIPSI

SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA (HOLDING KALLA GRAOUP)

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
pada Program Studi Manajemen

MOH. FIKRI
1710421043

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022

SKRIPSI

SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP)

Disusun dan diajukan oleh

MOH. FIKRI
1710421043

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **28 Juni 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 28 Juni 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,

Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen	Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial	Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar	Universitas Fajar
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.	**Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.**

iii

SKRIPSI

SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP)

disusun dan diajukan oleh

MOH. FIKRI
1710421043

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal **28 Juni 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.	Ketua	1.
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3.
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar

Dr. Abdul Malid Bakri, S.S., M.E.

UNIVERSITAS FAJAR

iv

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	: Moh. Fikri
Nim	: 1710421043
Program Studi	: Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan benar bahwa skripsi yang berjudul **"SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP)"**merupakan karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skrpisi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, dan dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 Juni 2022

MOH. FIKRI

v

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahakan rahmat dan karunia-nya serta memberikan banyak kesempatan,sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT.HADJI KALLA(HOLDING KALLA GROUP)"**.

Skripsi ini di susun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan,dorongan semangat,nasehat dan bantuan lain baik secara moril maupun materil. Sehingga penulis menucapkan terima kasih sebesar-besarnya Untuk kedua Orang Tua bapak Almahrum Moh.Alwi dan ibu Masni yang senantiasa memberikan semangat,nasehat serta doa restu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan berbagai pihak yang membantu dan memberikan kritik dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muliyadi Hamid,S.E.,M.Si. selaku rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.SOS., M.I.Kom. Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan ilmu-ilmu social Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku ketua program studi manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Dr.Moh hatta,S.E.,M.Si selaku pembimbing laporan skripsi ini yang dari awal selalu memberikan nasehat,dorongan-dorongan, kritik dan saran dalam menyusun laporan ini agar selesai tepat pada waktunya.

5. Seluruh dosen dan staf fakultas ekonomi dan ilmi-ilmu sosial Universitas Fajar Makassar untuk segala jasanya selama proses perkuliahan.
6. Seluruh teman seperjuagan penulis khususnya yang tidak dapat dituliskan namanya satu persatu yang telah menjadi salah pusat informasi peneltian.
7. Dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan laporan ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Saya Menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari teknis penulisan maupun isi yang termuat didalamnya.Oleh karena itu penulis mengharapkan petunjuk,kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan Skripsi ini.Semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat.

Makassar,

MOH. FIKRI

ABSTRAK

SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT.HADJI KALLA(HOLDING KALLA GROUP)

MOH.FIKRI

MOH.HATTA

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten, supaya perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan. Peran karyawan didalam sebuah perusahaan sangatlah penting, agar perusahaan itu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan merupakan kunci utama bagi kesuksesan bisnis perusahaan dengan rumusan masalah proses rekrutmen. Dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif yang menggunakan data primer dan skunder.Data primer diproleh dari hasil observasi langsung dan wawancara dengan bagian rekrutmen pada perusahaan, sedangkan pengambilan data skunder dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan proses rekrutmen yang ada pada PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group)berdasarkan metode eksternal, lowongan publik.

Kata kunci : Rekrutmen,karyawan

ABSTRACT

SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT.HADJI KALLA(HOLDING KALLA GROUP)

MOH.FIKRI

MOH.HATTA

Every company needs competent employees, so that the company can achieve the targets set by the company. The role of employees in a company is very important, so that the company gets employees who are in accordance with what is expected. Getting employees who meet the expected criteria is the main key to the company's business success with the formulation of the problem of the recruitment process. The method used in this research is descriptive qualitative method using primary and secondary data. Primary data was obtained from direct observation and interviews with the recruitment department at the company, while secondary data was collected by collecting company documents. The results showed that the recruitment process at PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group) based on external method, public vacancy.

Keywords :recruitment,employees

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL……..……..……i
HALAMAN JUDUL……..……..…..ii
LEMBAR PERSETUJUAN……..……..…..iii
LEMBAR PENGESAHAN……..……iv
LEMBAR KEASLIAN……..……v
PRAKATA……..vi
ABSTRAK……..viii
ABSTRACT……ix
DAFTAR ISI……..…..…x
BAB 1 PENDAHULUAN……..……1
1.1 Latar belakang**……..……1**
1.2 Rumusan masalah**……..……3**
1.3 Tujuan penelitian**……..……..4**
1.4 Manfaat penelitian**……..……4**
BAB II TINJAUN PUSTAKA……..……5
2.1 Manajemen**……....5**
2.2 Manajemen Sumber daya manusia**……..…6**
2.3 Rekrutmen**……...7**
2.4 Aspek-aspek rekrumen**……...8**
2.5 Tujuan rekrutmen**……....9**
2.6 Kompenen rekrutmen**……9**
2.7 Sumber-sumber rekrutmen**……..10**
2.8 Human capital dan human resources**……..……...11**
2.9 Metode rekrutmen**……..……..12**
2.10 Tujuan empirik**……..13**
BAB III METODE PENELITIAN……..……16
3.1 Jenis Penelitian**……..……16**
3.2 Waktu dan Tempat **……..……..16**
3.3 Informan Penelitian…**……16**
3.4 Jenis data**……..17**
3.5 Sumber data**……..17**
3.6 Teknik Pengambilan Data**……..……17**
3.7 Teknik Analisis Data**……..……18**
BAB IV HASIL PENELITIAN……..……..20
4.1 Gambaran Umum Perusahaan**……..…20**
4.2 Hasil Penelitian**……..……....29**
4.3 Pembahasan**……..……..31**
BAB V PENUTUP……37
5.1 Kesimpulan**……..…37**
5.2 Saran**……..37**
DAFTAR PUSTAKA

BIODATA PENELITI
LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dunia bisnis telah memasuki era globalisasi yang pesat yang didorong oleh revolusi teknologi komunikasi dan informasi, dan sedang mengalami perubahan besar-besaran. Merekrut atau menarik karyawan bisnis adalah proses mencari, menemukan, dan menarik karyawan potensial untuk bergabung dengan perusahaan Anda.

Menurut Mathis & Jakson (2012), rekrutmen adalah kegiatan mengumpulkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja untuk perusahaan tersebut.Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan inventaris calon pegawai sebanyak-banyaknya sehingga organisasi akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menyeleksi calon pegawai yang dianggap memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan untuk menjadi pegawai.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengelola perusahaan.Jika kebutuhan sumber daya manusia perusahaan terpenuhi, perusahaan dapat beroperasi.Perusahaan juga membutuhkan orang-orang yang dapat mendukung seluruh kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi.Pada umumnya pimpinan suatu perusahaan atau instansi mengharapkan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) juga merupakan modal utama dalam proses pengembangan dan pengembangan perusahaan di tingkat nasional, sehingga kualitas sumber daya manusia selalu terjaga demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. mengembangkan dan mengarahkan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting. Orang merupakan sumber daya dinamis yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan atau organisasi. Jika ini ingin dicapai, karyawan di dalamnya harus memiliki kualitas dan moral yang tinggi untuk peduli dengan masa depan dan kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.Tujuan dari hal ini adalah untuk membekali organisasi dengan unit kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi manajemen perusahaan bagaimana perusahaan harus dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang konstan.Oleh karena itu, para eksekutif perusahaan perlu memahami cara terbaik untuk mengelola karyawan dengan latar belakang, keterampilan, dan kemampuan yang berbeda sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan jenis pekerjaan yang ditugaskan. Depresiasi karyawan umumnya terjadi ketika seorang karyawan diberhentikan dari suatu perusahaan karena mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau melanggar aturan disiplin yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, masa kerja pegawai baru untuk menggantikannya berbeda.anda juga dapat merekrut karyawan baru untuk ditambahkan ke unit bisnis aktif anda. Proses perekrutan juga membutuhkan proses seleksi yang efektif yang dilakukan untuk menyetarakan tenaga kerja dan menyeimbangkan kekuatan talenta.

Markos & Sridevi (2010) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa terhubung dengan perusahaan tempat mereka bekerja, mereka tidak hanya lebih loyal, tetapi mereka tetap bekerja tidak peduli seberapa

keras mereka bekerja.Dan perasaan bahwa mereka adalah bagian dari suatu perusahaan juga menunjukkan suatu hubungan.Seseorang yang bekerja untuk sebuah perusahaan yang bersedia memberikan sesuatu untuk membantu karyawan mereka berhasil dan mencapai tujuan mereka.

Sistem rekrutmen karyawan pada PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group) yaitu dimulai dari menerima permintaan karyawan dari perusahaan yang di bawahi oleh PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group), pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi, persetujuan Direktur, pemasangan iklan lowongan kerja, *screening* (penyaringan) CV, pemanggilan pelamar via telfon dan mengikuti wawancara awal. Metode rekrumen yang di terapkan oleh PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group) adalah metode terbuka.Selanjutnya yaitiu proses seleksi, tahapan seleksi meliputi tahap menulis, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat, dan tes minat.

Fenomena yang saya temukan di PT. KALLA GROUP (Holding Kalla Group) bahwa sistem rekrutmen atau proses rekrumen yang di proses langsung oleh holding.seluruh rekrutmen yang bertanggung jawab adalah holding sebagai induk perusahaan.PT. KALLA GROUP (Holding Kalla Group) itu sendiri adalah perusahaan induk yang bergerak di bidang otomotif, konstruksi, energi, keuangan, real estate dan transportasi.Di sektor otomotif, Sulawesi menggarap pasar untuk merek Toyota dan Daihatsu.Di bidang konstruksi, Kalla terlibat dalam pembangunan jalan lintas di Sulawesi, Bandara Hasanuddin di Makassar, serta bandara di Banda Aceh dan Biak. Di bidang real estate, Kalla bergerak di bidang real estate komersial dan non komersial di kawasan timur Indonesia.di divisi Logistik, Kalla menyediakan layanan angkutan penumpang domestik dan pengiriman barang yang menghubungkan Indonesia bagian timur dan barat. Di divisi energi, perusahaan menyediakan pasokan listrik melalui pembangkit listrik tenaga air (PLTA). Di divisi Finance, Kalla menyediakan pembiayaan motor dan sepeda motor serta layanan elektronik. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1952 oleh Haji Kalla dan berkantor pusat di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas,peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian dengan judul "**SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT.HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP)".**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan hasil uraian pada latar belakang penelitian di atas penulis menarik rumusan masalah dalam bentuk penelitian sebagai berikut:

Bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan PT.HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP)

1.3 Tujuan penelitian

mengetahui sistem rekrutmen yang di terapkan PT.HADJI KALLA(HOLDING KALLA GROUP)

1.4 Manfaat penelitian

1.Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan kontribusi bagi perkembangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sistem rekrutmen karyawan di suatu perusahaan.

2.Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan PT.HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP) dalam melakukan perekrutan karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian manajemen

Manajemen adalah proses dimana seseorang dapat mengontrol segala sesuatu yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Manajemen diperlukan untuk bersama-sama mencapai tujuan atau sasaran individu atau kelompok dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.Definisi dan ilmu manajemen menurut para ahli, yaitu:

Menurut (Hasibuan, 2016), kata manajemen berarti mengatur, apa yang diatur, apa tujuannya, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Manajemen adalah proses atau kerangka kerja yang melibatkan membimbing sekelompok orang menuju tujuan organisasi tertentu. (Terry dan Rue, 2010).

Manajemen melibatkan pelaksanaan pekerjaan organisasi melaluikemampuan untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) Secara efisien dan efektif. efektif (Abdullah,2014).

Manajemen sangat penting untuk kegiatan semua individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Manajemen yang berorientasi pada proses. Singkatnya, manajemen membutuhkan orang, pengetahuan, dan keterampilan untuk memungkinkan kegiatan menjadi lebih efektif atau menghasilkan tindakan untuk mencapai kesuksesan Oleh karena itu

tanpa pengelolaan yang baik tidak akan ada tona kerja organisasi (Torang, 2013)

Berdasarkan beberapa definisi pakar manajemen di atas, manajemen ternyata adalah ilmu yang mengorganisasikan proses-proses sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang sesuai.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mattis dan Jackson (2012:3) menemukan bahwa SDM adalah berbagai sistem formal dalam suatu organisasi yang bertujuan secara efisien dan efektif menggunakan pengalaman manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perusahaan/organisasi yang menyatakan bahwa itu adalah desain.

Sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai bagi organisasi dan bisnis. Peran sumber daya manusia dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM), bersama dengan faktor lain seperti modal teknis dan sumber daya lainnya, merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan peran-ke-kerja secara efektif dan efisien dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengorganisasian peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Badriya, 2015). Kedua, Sutrisno 2012 mengklaim bahwa HRM adalah penggunaan, pengembangan dan evaluasi penghargaan dan manajemen pribadi dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola akuisisi

karyawan, pelatihan, evaluasi, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan masalah ekuitas (Deseller, 2015). Selain itu, menurut Yunarsih dan Suwanto (2013), HRM merupakan bagian dari ilmu bisnis yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi.

Oleh karena itu, dari penjelasan di atas, jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan individu dan kelompok yang terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena berkaitan erat.

2.3 Rekrutmen

Untuk menghadapi persaingan ini, perusahaan perlu memiliki talent/karyawan sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Karyawan merupakan aset penting perusahaan, sehingga banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pencapaian kinerja perusahaan yang baik tidak terlepas dari orang-orang yang baik. Oleh karena itu, untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus memiliki pengalaman dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Tujuan perekrutan adalah untuk memperoleh sebanyak mungkin karyawan potensial dan meningkatkan peluang organisasi akan memilih karyawan potensial yang dianggap memenuhi kriteria kelayakan perusahaan.Menurut Sirait (2006:57), merekrut atau menarik karyawan potensial adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan untuk memperoleh karyawan masa depan yang memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2012), rekrutmen adalah suatu kegiatan yang mempertemukan pelamar dalam jumlah besar dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan agar dapat bekerja pada perusahaan tersebut.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen adalah upaya mencari dan mempengaruhi tenaga kerja serta mempersiapkan diri untuk melamar lowongan dalam suatu organisasi.

Handoko (2010:69) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan (pelamar) untuk melamar suatu pekerjaan.

Veithzal Rivai (2009:1) menyatakan dalam Suwanto dan Donni (2014:62) bahwa rekrutmen pada dasarnya adalah proses mengidentifikasi dan menarik pelamar yang dapat bekerja untuk perusahaan.

Simamora (2004: 170) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menemukan dan menarik kandidat yang memiliki motivasi, kompetensi, pengalaman dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam rencana rekrutmen.

2.4 Aspek-aspek rekrutmen

Menurut Sirait (2006:56), aspek-aspek yang ada dalam system rekrutmen, yaitu:

1. Proses seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan/organisasi untuk membantu pengambilan keputusan

tentang calon karyawan yang paling cocok (berkualitas) untuk diterima sebagai karyawan.

2. Penempatan

Penempatan adalah penempatan atau relokasi pertama dari satu atau lebih karyawan di lokasi baru atau berbeda. Bagi pegawai baru, penempatan berarti penempatan pertama pada jabatan pegawai baru. Rekrutmen adalah proses pemberian tugas dan tugas kepada pekerja yang dipilih menurut ruang lingkup yang diberikan dan mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang timbul dari tugas, tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.

3. Orientasi/sosialisasi

Orientasi/sosialisasi adalah pengaturan diri dalam arti psikologis, fisik, psikologis, dan peran (hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan).

2.5 Tujuan rekrumen

Satu-satunya tujuan perekrutan adalah untuk mendapatkan orang-orang terbaik untuk mengisi posisi tertentu. Proses rekrutmen dimulai setelah sekelompok pelamar yang memenuhi syarat melalui serangkaian langkah kegiatan untuk menentukan diterima atau tidaknya seorang pelamar.

2.6 Komponen rekrutmen

Menurut Komponen Rekrutmen (Handoko, 2013), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah umum seperti analisis

pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan. Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Analisis Pekerjaan Analisis pekerjaan adalah proses penentuan tanggung jawab dan persyaratan, deskripsi pekerjaan, dan jenis orang yang dipekerjakan.

2. Deskripsi pekerjaan adalah susunan sistematis dari fakta-fakta yang disajikan melalui analisis pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah ringkasan tertulis yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang fakta-fakta penting tentang pekerjaan tertentu.

3. Spesifikasi pekerjaan (jobs) Persyaratan pekerjaan merupakan catatan persyaratan minimal seorang individu untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat: 2010).

4. Job Evalution (Penilaian Jabatan) Menurut (Moekijat, 2010), evaluasi pekerjaan adalah evaluasi kegiatan yang dilakukan untuk membandingkan nilai suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain.

5. Job Classification (Penggolongan Jabatan) Klasifikasi pekerjaan adalah sekumpulan pekerjaan dengan nilai yang sama (Moekijat, 2013).

2.7 Sumber-sumber rekrutmen

Karyawan perusahaan dapat dipekerjakan melalui dua sumber: sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal.

1. Sumber Rekrutmen Internal

Untuk mengisi lowongan ini, itu bisa datang dari perusahaan internal Anda untuk mendapatkan staf yang berbakat dan andal.

Lowongan ini mungkin tersedia bagi karyawan yang mereka anggap cocok untuk memotivasi diri mereka sendiri dan orang lain untuk berbuat lebih baik. Jabatan di sini dapat diisi secara internal melalui promosi, rotasi, dan demosi. Dimana promosi adalah kenaikan suatu jabatan, rotasi itu sendiri adalah pemindahan jabatan yang sama dan demosi adalah penurunan jabatan.

2. Sumber rekrutmen eksternal

Di sini, rekrutmen eksternal adalah proses perekrutan di luar perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki staf internal yang tersedia untuk mengamankan posisi yang dibutuhkan, maka dapat dipekerjakan di luar perusahaan.Di sini, lingkungan eksternal perusahaan berupa perusahaan penyedia sumber daya manusia, Dinas Tenaga Kerja, serikat pekerja, lembaga pendidikan, masyarakat umum, dan lembaga pemerintah.

2.8 Human capital dan human resources

a. Human capital

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat menciptakan nilai untuk mencapai tujuan (Schermerhon, 2005).

b. Human resources

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kombinasi antara pendidikan dan pengembangan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, tim, dan organisasi. Pengembangan

sumber daya manusia (SDM) adalah integrasi pendidikan, organisasi, kelembagaan, dan upaya pengembangan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. HRD mengembangkan kemampuan inti yang memungkinkan individu dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini dan masa depan melalui kegiatan pembelajaran yang direncanakan. Grup dalam organisasi Anda menggunakan orang untuk memulai dan mengelola perubahan. HRD juga menangani kebutuhan individu dan organisasi (Wilson, 2001).

2.9 Metode rekrutmen

Menurut Hasibuan (2010:44), "bagaimana Anda dipekerjakan atau ditarik memiliki dampak besar pada jumlah aplikasi yang diajukan ke perusahaan." Ada dua cara untuk merekrut atau menarik kandidat baru yaitu :

1. Metode tertutup

Metode tertutup adalah hanya karyawan atau orang tertentu yang diberitahu tentang pengunduran diri. Akibatnya, ada beberapa aplikasi dan sulit untuk menemukan orang-orang berbakat.

a. Promosi, Metode ini memiliki keunggulan yang unik, seperti kemampuan untuk memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang ada. Metode ini juga menghemat waktu dan uang Anda dalam menemukan kandidat yang paling sesuai dengan budaya perusahaan Anda.
b. Mutasi, adalah Upaya untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan dan posisi yang sesuai untuk transfer dan promosi keterampilan dan kemampuan.

2. Metode terbuka

Metode terbuka adalah membuat orang yang menarik dikenal luas dan dikenal masyarakat dengan memasang iklan di media, media cetak, dan perangkat elektronik. Dengan metode terbuka, banyak aplikasi dan

diharapkan akan ada lebih banyak peluang untuk mendapatkan personel yang berkualitas.

2.10 Tinjauan Empirik

Tujuan empirik ini memperlihatkan penelitian terdahulu dengan judul yang sama dengan skripsi ini sebagai bahan perbandungan hasil yang di dapatkan :

TABEL 1

Penelitian terdahulu

No	Judul	Nama Penelitian	Variable dan Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pt.telkom Indonesia,Tbk cabang sidoarjo	Hadi poernomo,Hartono 2019	Data penelitian ini mengunakan metode regresi linier berganda	Nilai thitung rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,568. Oleh karena itu thitung > ttabel (4,568 > 2, 03951) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja

				karyawan.
2.	Pengaruh sistem rekrutmen untuk meningkatkan keterikatan karyawan.	Dimatria poinggabayu 2017	Metode yang di gunakan yaitu regeresi moderasi	Variabel employee selection sebelum dimoderasi oleh Work Environment memiliki nilai korelasi (Beta) dengan keterikatan karyawan sebesar 0.664, dan setelah dimoderasi oleh Work Environment nilai Beta tersebut menurun menjadi 0.608. Dengan kata lain variabel Work Environment memperlemah hubungan antara employee selection dengan keterikatan karyawan.
3.	Analisis sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Nurul badriyah 2015	Dalam penelitian ini metode yang di gunakan yaitu uji regresi linier,uji korelasi,uji hipotesis	Dari hasil penelitian ini menyatakan adanya sisterm rekrutmen karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

	outsourcing			karyawan outsourcing terbukti.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable x dan y. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui sistem rekruitmen dan penetapan karyawan pada PT. Hadji Kalla (Holding Kalla Group).

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT Hadji Kalla (Holdings Kalla Group) yang berlokasi di Jl. dr. Ratulangi NO. 8 Mengunjungi Mai, Kecamatan Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan pada bulan April – Juni 2022.

3.3 Informan Penelitian

3.3.1 Informan Penelitian

Ada banyak topik penelitian dalam penelitian ini, namun topik penelitian di sini adalah tujuan yang menjadi pertimbangan peneliti ketika melakukan penelitian. Subyek penelitian ini adalah PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group). Sebagai topik penelitian dengan melakukan wawancara dan observasi. Alasan peneliti memilih subjek penelitian ini adalah pentingnya peran subjek dalam masalah personalia. Dalam hal ini, peneliti mewawancarai bapak zulfikar sebagai staff dari human resource departemen(HRD).

Tujuan penetapan sampel yaitu untuk meatapkan perolehan keterangan mengenai penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi sebagai suatu cerminan dari populasi yang diteliti. Dengan alasan tersebut, peneliti umumnya hanya dilakukan terhadap sampel yang telah dipilih saja yang mewakili populasi yang dijadikan generalisasi nantinya.. Sedangkan yang menjadi sampel dalai penelitian ini yaitu bapak Zulfikar sebagai staff human resource departemen.

3.4.Jenis data

a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik berupa lisan maupun tulisan yang berhubungan dengan tulisan.

3.5 Sumber data

a. Data primer

data diperoleh melalui observasi langsung terhadap objek penelitian ini, baik melalui wawancara, observasi, angket maupun dokumentasi.

b. Data sekunder

merupakan hasil review dari referensi yang diperoleh dari membaca berbagai artikel lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik pengambilan data

Metode pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Survei lapangan adalah survei yang dilakukan untuk memperoleh data

dan informasi yang akan digunakan sebagai bahan analisis untuk penyusunan rencana penelitian ini, dengan metode sebagai berikut.

a. Wawancara, yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan penjelasan langsung dari pimpinan atau dari karyawan di perusahaan.

b. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui teknik observasi, studi kepustakaan yang ada, laporan-laporan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek yang diteliti..

2. Survei kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan membaca buku-buku dan literatur yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti. Jenis dan sumber data berupa data kualitatif dan kuantitatif dalam penelitian ini

3.7 Teknik analisis data

Menurut Prastowo (2011: 80), “Analisis data metode penelitian kualitatif dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian. Bersifat induktif dan mencari pola, model, tema dan teori”. Metode analisis data yang dilakukan adalah suatu bentuk analisis data penelitian kualitatif dengan memperlakukan data sebagai prosedur penelitian deskriptif, menganalisis data yang diperoleh, dan mengevaluasinya dibandingkan dengan teori. Hasil evaluasi tersebut ditarik sebagai suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang muncul. Proses analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Menelaah semua data yang ada dari berbagai sumber yaitu hasil wawancara, observasi,

dan dokumentasi untuk kemudian dicatat secara cermat dan rinci.

b) Reduksi data dilakukan dengan melakukan abstraksi. Abstraksi adalah upaya untuk membuat ringkasan inti, proses, dan pernyataan yang perlu dipertahankan agar tetap ada di dalamnya.

c) Menyusun data yang telah direduksi, data tersebut disusun menjadi unit-unit yang kemudian dikategorikan pada langkah selanjutnya.

d) Menyajikan data dalam bentuk tabel, gambar, diagram, bagan, dan sebagainya. Serta deskripsi singkat yang menjelaskan hubungan antara masing-masing kategori.

e) Pengecekan keabsahan data yaitu data yang diperoleh perlu dilakukan pemeriksaan ulang untuk mengecek keabsahan keduanya agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dapat menarik kesimpulan sementara secara langsung. Agar kesimpulan menjadi lebih baik, peneliti dapat memperpanjang periode pengamatan sampai ditemukan data baru yang dapat mengubah kesimpulan sementara sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perjalanan PT.HADJI KALLA (HOLDING KALLA GROUP) dimulai pada tahun 1952 ketika orang tua Haji Kalla dan Hajjah Athira memulai bisnis perdagangan tekstil dan pertanian di Kabupaten Watambon di Sulawesi Selatan. Bisnis kami tumbuh perlahan dan mantap, termasuk bisnis non-tekstil seperti perdagangan impor dan ekspor mobil di bawah bendera NV Hadji Kalla.

Kalla saat ini mengoperasikan pusat kendali bisnis di Makassar di bawah bendera Kalla Group, salah satu grup bisnis terbesar di Indonesia bagian timur, dan beroperasi di berbagai sektor bisnis. Area bisnis meliputi mobil, transportasi, logistik, real estat, konstruksi, manufaktur, dan energi.

Sebagai bentuk kepedulian dalam mendukung pembangunan daerah, Kalla sebagai grup korporasi berkomitmen untuk menciptakan terobosan-terobosan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas di negara kita tercinta, Indonesia. Tentang area bisnis perusahaan. Seluruh hasil yang dimiliki perusahaan akan digunakan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia dan negara.

"Segala hasil yang kami miliki,akan kami manfaatkan untuk menyejahterakan masyarakat dan bangsa Indonesia."M.Jusuf kalla

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

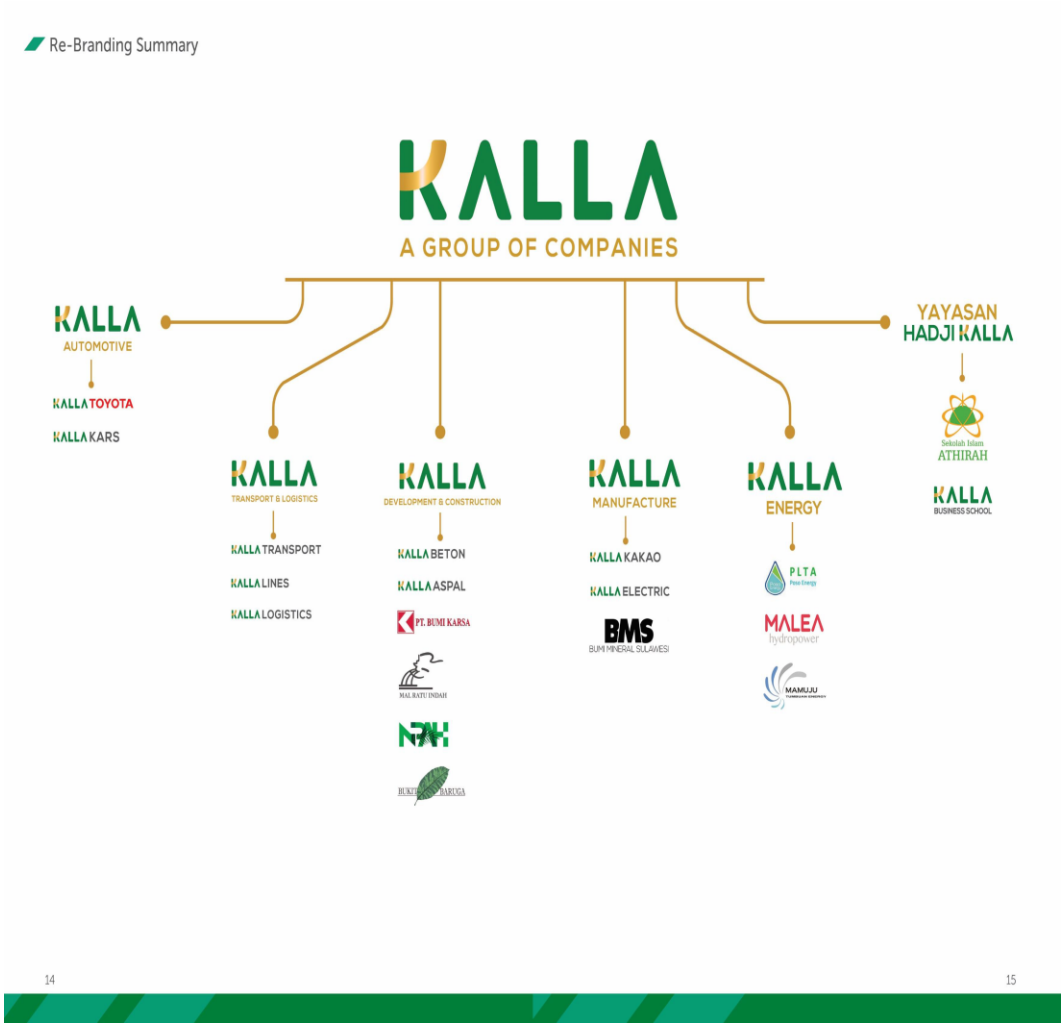
Menjadi kelompok bisnis terbaik di Indonesia dan panutan dalan pengelolaan usaha yang profesional dan bekelanjutan.

Misi

Mengembangkan sumberdaya manusia yang unggul,bisnis proses yang efektif dan efesien dan juga pengelolaan keuangan yang profesional dan bersih.

Terlihat aktif dalam mengembangkan perekonomian nasional dan meningkatkan kesejahteraan rakyat demi kemajuan bersama.

4.1.3 Struktur PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group)



Sumberdata : PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group) Tahun 2022

4.1.4 Uraian dan fungsi

1. **Kalla Automotive**

    1. **Automotive**

    Sebagai grup korporasi, Kalla telah menunjukkan komitmennya untuk memberikan layanan terintegrasi agar dapat terus bersaing dengan perubahan pasar produk layanan otomotif yang semakin dramatis. Kalla telah bersinergi tidak hanya di bisnis otomotif, tetapi juga di bidang transportasi dan logistik untuk menjaga kepuasan pelanggan.

    2. **Kalla Toyota**

    Kalla Toyota (PT. Haji Kalla) adalah salah satu pendiri Dealer Toyota di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1969. Perusahaan mobil terkemuka di segala bidang. Cala Toyota memiliki pangsa pasar tahunan rata-rata lebih dari 35%.

    Kalla Toyota memiliki jaringan yang terluas dengan dealer tersebar di 4 provinsi di Sulawesi diantaranya Sulawesi selatan,Sulawesi barat,Sulawesi tengah dan Sulawesi tenggara dan tersebar di 28 outlet di berbagai kota dan kabupaten.

    3. **Kalla Kars**

    Kalla kars memiliki portofolio bisinis sebagai salah satu sebagai salah satu dealer KIA, Jeep, Dodge, AlfaRomeo, Fiat, Chrysler di Indonesia.Kalla Kars memiliki outlet yang tersebar di kota besar di Sulawesi seperti Makassar,Palu dan Manado yang saat ini melayani kebutuhan bengkel general repair,mobile care,penjualan spare-part dan aksesoris.

Kalla Kars juga hadirkan layanan penjualan Used car(Mobil bekas) dan Trade-in dengan berbagai benefit spesial,harga terjangkau dan bergaransi dengan kualitas produk yang dijamin baik.Used car memiliki outlet yang tersebar di seluruh wilayah Sulawesi.

Menjawab kebutuhan akan kehadiran motor premium,Kalla Kars menjadi salah satu dealer resmi BMW motorrad di Indonesia dengan layanan penjualan,purnajual dan aksesoris.

Kalla Kars melanjutkan rantai bisnis otomotif dan mengutamakan pelayanan prima dan kenyamanan pelanggan, selain layanan bengkel umum semua merek, perawatan kendaraan (perawatan mobil), body mobil Kami menyediakan bisnis aftermarket yang menyediakan perbaikan dan pengecatan, aksesoris kendaraan dan otomotif persediaan.

2. KALLA TRANSPORT DAN LOGOSTIK

1. Kalla Transport

Kalla transport merupakan salah satu bisnis Kalla yang mengelola penyewaan kebutuhan transportasi,baik untuk keperluan operasional perusahaan,kebutuhan pribadi dan untuk kebutuhan travel yang bersinergi dengan bisnis otomotif dan logistik.Kalla transport menawarkan unit-unit kendaraan yang prima dengan paket layanan dan harga yang kompetitif untuk segala jenis kebutuhan anda.

Kalla transport memenuhi kebutuhan transportasi melalui penyewaan kendaraan secara corporate dan dapat pula melayani

penyewaan bulanan dan mingguan yang hadir di seluruh wilayah Indonesia.

2. Kalla Logistik

Kalla logistik juga telah hadir memenuhi kebutuhan distribusi kendaraan dari satu wilayah ke wilayah lainnya.Dengan pasar yang semakin kompetitif,Kalla logistik telah mengembangkan bentuk distribusi yang lebih efektif dengan berbagai layanan lengkap.Di antaranya,Sea Freight,Car Carrier & Self Drive Service,Trucking,dan Air Freigth.Area Kalla Logistik mencakup wilayah antara lain,Sulawesi,Kalimantan dan Pulau Jawa.

3. Kalla Lines

Sejak 1990,Kalla Lines telah hadir menjadi solusi masyarakat khususnya di Indonesia timur terhadap kebutuhan akan transportasi laut yang mumpuni.Kalla lines menghadirkan armada kapal yang beragam,sesuai dengan kebutuhan trasportasi laut saat ini.

3. KALLA DEVELOPMENT DAN CONSTRUCTION

1. Bumi Karsa

Bumi Karsa didirikan tepatnya pada tahun 1969.Perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pembangunan infrastruktur ini telah turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar di berbagai wilayah tanah air,khususnya di wilayah Indonesia timur,Bumi Karsa sendiri memiliki visi untuk menjadi perusahaan infrastruktur yang berskala internasional yang berdaya saing inovatif.

2. Kalla Aspal

Kalla Aspal merupakan perusahaan Agen aspal curah dari PT.Pertamina untuk wilayah Indonesia timur seperti Sulawesi,Kalimantan,Papua dan Nusa Tenggara berdiri sejak 1988,Kalla Aspal hadir untuk melayani pembangunan infrastruktur di seluruh Indonesia timur.

4. Kalla Beton

Di era pesatnya pembangunan infrastruktur di Indonesia,kebutuhan material bangunan yang kuat,presisi dan ramah lingkungan dengan harga yang cukup terjangkau sangat dibutuhkan untuk menjawab tangtangan zaman.

5. Kalla Inti Karsa

Hadir sejak 1995,Kalla Inti Karsa membawa visi Kalla Development & construction untuk menjadi perusahaan property terbaik dan terkemuka dengan produk yang inovatif dan ramah lingkungan.Bergerak di bidang property komersil,kalla Inti Karsa telah berhasil mengoperasikan berbagai pusat perbelanjaan,perkantoran dan kawasan perindustrian di kota Makassar dan sekitarnya.

Diantaranya,telah mengoperasikan Mall Ratu Indah,Mall Nipah,Pusat Niaga Daya,Terminal Regional Daya,serta beberapa gedung perkantoran.Kalla Inti Karsa juga menyewakan leasing unit,cesual leasing area untuk event dan

Exhibition serta office building yang representative bagi seluruh client.

6. Baruga Asrinusa Development

Baruga Asrinusa Development merupakan perusahaan di bawah Kalla yang memberikan layanan hunian eksklusif di kota Makassar dan sekitarnya.Komitmen untuk menghadirkan perumahan yang ramah lingkungan bagi masyarakat dihadirkan dengan pembangunan perumahan bukit baruga dengan total luas 300 Ha.

4. KALLA MANUFACTURE

1. Kalla Elektrics

Kalla juga berkontribusi dalam mewujudkan keinginan pemerintah untuk memberikan pasokan listrik yang memadai hingga ke pelosok negri.Sejak 1995,Kalla Elektrics telah tumbuh berkembang menjadi satu-satunya industri manufaktur Trafo listrik di Indonesia timur.

Kalla Elektrics hadir untuk memenuhi berbagai kebutuhan pemerintah maupun swasta diantaranya Produksi Trafo,distribusi Trafo,partifikasi dan mechanical perusahaan listrik Negara(PLN) menerangi kawasan indonesia timur dengan menghasilkan produk-produk trafo yang berkualitas tinggi.

2. Kalla Kakao

Kalla juga berperan dalam memanjukan salah satu komoditas unggulan di Sulawesi yakni industry kakao.Sejak didirikan pada tahun 2013 di konawe selatan,provinsi Sulawesi tenggara,Kalla Kakao telah menjadi perusahaan manufaktur dan internasional trading,produk kakao yang hasilnya telah tersebar di berbagai Negara di dunia seperti di benua Amerika dan Eropa.

3. Bumi Mineral Sulawesi

Industri meniral masih belum menjadi industri yang di kelola secara nasional oleh pemerintah Indonesia padahal potensi ekonomi dan tenaga kerja yang dimiliki sangat besar.Menyadari hal tersebut,Kalla mendirikan PT.Bumi Mineral Sulawesi sebagai bentuk kontribusi terhadap perekonomian nasional.

PT.Bumi Mineral Sulawesi merupakan salah satu perusahaan Kalla yang bergerak dibidang proyek mineral(SMELTER) dengan produk akhir berupa ferocnickel berkapasitas 33.000/tahun dan stainlees steel.Saat ini lokasi pengelolaan berada di kecamatan Bua,Kab.luwu,Sulawesi Selatan.

5. KALLA ENERGI

Sumber daya energi tetap menjadi sumber daya penting bagi masyarakat lokal. Akibat ketimpangan akses masyarakat Indonesia khususnya di timur, Kalla memimpin dan menjadi perusahaan swasta pertama yang mendirikan PLTA untuk mendukung PT PLN Persero. Mencerahkan negeri, termasuk PT. POSO Energi, PT. Maria Energi, Pte. Kirinchi Energi, dan PT. Mamuju Energy.

Kalla Energy merupakan perusahaan pelopor yang memiliki fokus bisnis untuk mengelola pembangkit listirk tenga air(Hydropower) dibawah group perusahaan Kalla yang beroprasi di sejumlah wilayah diantaranya PLTA Poso 1, PLTA Poso 2, PLTA Poso 3, PLTA Kerinci, PLTA Malea, dan PLTA Mamuju dengan menghasilkan total 1980 MW listrik di seluruh Indonesia.

6. YAYASAN HADJI KALLA

1. Sekolah Islam Athirah

Sekolah ini muncul dari keinginan kuat pendirinya, Haji Kalla dan istrinya, Haja Atira, untuk berperan aktif dalam pembangunan pendidikan di Sulawesi Selatan. Sekolah Arkeologi dibuka pada tanggal 24 April 1984 dan dibuka dari tahun 1985 hingga 1986 di Jalan Khajuladed 22 Makassar.

2. Kalla Business School

Melalui Yayasan Haji Kala, Kala Group ingin berpartisipasi menjadikan talenta lebih kompetitif dan kurang mobile. Dengan pengalaman 66 tahun di dunia bisnis melalui grup bisnis Kara Group dan 35 tahun pengalaman mengajar melalui Atira Islamic School, ia mendirikan Kalla Business School.

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil wawancara dan pengamatan yang di lakukan penulis selama melakukan riset pada PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group),pada bab ini peneliti akan membahas tentang sistem rekrutmen pada PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group).

4.2.1 Hasil wawancara

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui wawancara bersama narasumber adalah sebagai berikut :

Untuk membuka wawancara peniliti mengucapkan salam yang kemudian di jawab oleh narasumber dan kemudian peneliti melakukan perkenalan diri selanjutnya peniliti langsung mengajukan pertanyaan pertama untuk mempersingkat waktu :

1. *“Sistem rekrutmen yang seperti apa yang di terapkan oleh PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group)?*

   Narasumber : sistem rekrutmen yang kami gunakan umumnya kurang lebih sama dengan perusahaan yang lain.Yaitu kami mencari orang sebanyak-banyaknya yang sesuai klasifikasi yang telah kami tetapkan yang dapat calon karyawan lihat di media promosi kami seperti instagram maupun media cetak seperti Koran.

   Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan kedua :

2. *Adakah persyaratan khusus yang di tetapkan oleh PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group) dalam proses rekrutmen?*

   Narasumber : untuk persyaratan sebenarnya kurang lebih sama seperti yang di terapkan oleh perusahaan pada umumnya.Namun jika kondisinya kami sedangkan mencari karyawan untuk posisi yang sedang kami butuhkan maka ada beberapa persyaratan yang kami tetapkan yaitu sesuai dengan posisi pekerjaan yang sedang kami butuhkan. Contoh kami sedang membutuhkan seorang admin maka tentunya kami mencari karyawan yang bisa mengoperasikan Microsoft word,microsoft excel dan sebagainya.

   Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan ketiga:

3. *Apasaja tahapan rekrutmen yang di terapkan oleh PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group)?*

   Narasumber : Ya,untuk tahapan yang kami terapkan yaitu seperti melakukan promosi kemudian setelah itu kita masuk proses seleksi,di proses seleksi ini ada beberapa tahapan ya kalau secara umum itu sama seperti pada perusahaan yang lain ada namanya seleksi berkas,wawancara,untuk wawancara kami lakukan

beberapakali karena user yang melakukan wawancara itu ada beberapa orang, ada wawancara user langsung atasanya ada wawancara dari pihak HRDnya seperti itu,ada juga namannya psikotes setelah itu tes kesehatan,gambaran umumnya seperti itu sama seperti di perusahaan pada umumnya.Setelah itu kami tempatkan di perusahaan yang dibawahi oleh holding maupun di holding sendiri.

Untuk di pertanyaan keempat peneliti menanyakan:

4. *Kapan PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group) melakukan perekrutan karyawan:*

   Narasumber :kalau waktu khusus tidak ada tapi kalau ada kebutuhan ya, kami melakukan rekrutmen dan kebetulan setiap bulan kami melakukan proses rekrutmen.

   Selanjutnya peniliti menanyakan pertanyaan kelima :

5. *Dalam proses perekrutan karyawan apakah langsung di proses oleh Holding atau di proses langsung oleh perusahaan yang dibawahi oleh Holding?*

   Narasumber : oh iya,ya jadi di setiap perusahaan yang dibawahi oleh PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group) ada namanya human capital departemenya, HRDnya ya jadi yang berhubungan langung dengan kita itu ya HRDnya masing-masing jadi setiap ada karyawan yang dibutuhkan HRDnya langsung berhubungan dengan kami di Holding di bagian rekrutmen."

4.3 Pembahasan

4.3.1 Tahapan rekrutmen

a. Tahap permintaan karyawan dari Divisi atau perusahaan yang di bawahi oleh Holding.

Pada tahap ini,pengembangan pekerjaan dan pengembangan bakat menerima permintaan karyawan dari departemen atau perusahaan yang membutuhkan tambahan karyawan untuk mengisi lowongan.

b. Tahap mengisi formulir prmintaan karyawan

Pada tahap ini, departemen mengisi formulir aplikasi karyawan tambahan untuk mengisi lowongan berdasarkan struktur organisasi dan kualifikasi atau persyaratannya, sesuai dengan kebutuhan yang diminta oleh departemen atau perusahaan sehubungan dengan kebutuhan karyawan. Kualifikasi yang dimaksud adalah pengalaman kerja, pendidikan dasar minimal, latar belakang pendidikan atau spesialis, dan keterampilan khusus.

c. Tahap persetujuan Direktur

Pada titik ini, HRD mencari persetujuan atas aplikasi karyawan tambahan yang telah diisi oleh perusahaan di bawah divisi atau holding dan meminta persetujuan dari manajer dalam ketentuan yang sudah ada di perusahaan. sebuah tambahan.

d. Tahap pemasangan iklan lowongan kerja

Setelah manajer setuju untuk menambah karyawan yang ditunjuk oleh departemen atau manajer langsung sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, manajer perekrutan senior dan manajer akuisisi bakat memasang daftar permintaan.

e. Tahap *screening* (menyaring) CV

Selama fase perekrutan, manajer senior dan manajer akuisisi bakat menyaring (screen) resume atau data pelamar yang telah mengajukan lamaran pekerjaan.

f. Tahap pemanggilan pelamar via telepon

Pada tahap ini pelamar akan dipanggil melalui telpon jika pelamar memenuhi kualifikasi atau persyaratan yang telah ditentukan oleh PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group), dan dinyatakan lolos dalam proses *screening* (menyaring) CV.

g. Tahap wawancara

Pada tahap selanjutnya, pelamar akan diwawancarai oleh Senior Recruitment Manager dan Talent Acquisition Manager.

Wawancara merupakan langkah penting karena merupakan percakapan formal dengan pelamar.

4.3.2 Metode rekrutmen

Metode yang digunakan dalam prosedur rekrutmen pegawai PT.Hadji Kalla (Holding Kalla Group) meliputi:

a. Informasi lowongan

Metode pertama menggunakan lowongan kerja dengan menggunakan media cetak seperti brosur dan media elektronik. Menggunakan media cetak dan elektronik, pelamar dapat dengan mudah menemukan PT. Hadji Kalla (Holding Kalla Group) sedang mencari karyawan baru.

b. Kami akan membuat pengumuman kepada pelamar yang akan datang sehingga kami dapat segera mengirimkan aplikasi dalam waktu yang ditentukan PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group) jangka waktu yang ditentukan biasanya dua minggu dari waktu pemasangan reklame atau reklame. Pelamar yang memenuhi persyaratan dapat mengikuti proses di bawah ini.

4.3.4 Proses seleksi

Tahap seleksi ini bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja atau calon karyawan yang potensial dan berkualitas. Anda harus lebih spesifik dan berhati-hati selama tahap perencanaan proses seleksi. Perencanaan atau persiapan yang harus dilakukan sebelum seleksi adalah memilih tim seleksi, menyiapkan alat penilaian, dan menyiapkan lokasi dan waktu.

a. Pelaksanaan seleksi

Tentu saja, ada beberapa tahapan dalam proses pemilihan karyawan baru. Berikut tahapan dan penjelasannya:

1. Seleksi administrasi

Opsi administrasi ini mengharuskan pelamar untuk membawa berkas administrasi lengkap atau lampiran yang dipersyaratkan dan ditentukan oleh PT. Haji Kalla (Kalla Holding Group). Berkas yang perlu Anda siapkan adalah:

a) Surat lamaran pekerjaan

b) Daftar riwayat hidup

c) Pas foto terbaru

d) Foto copy KTP dan KK

e) Foto copy ijazah dan traskrip nilai

f) Foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki

g) Foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki

Dari ke-7 (tujuh) syarat administrasi yang harus dimiliki, maka point 1-5 adalah wajib dilampirkan, untuk poin 6 (enam) dan 7 (tujuh) itu sebagai data pendukung.

2. Wawancara awal

Pada titik ini, Manajer Perekrutan Senior dan Manajer Akuisisi Talent akan mewawancarai pelamar secara langsung. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pelamar dan untuk mengukur kualitas pelamar melalui karakteristik seperti sikap sosial, kepribadian dan penampilan. dan wawasan.

3. Tahap tes

Tujuan dari psikotes adalah untuk mengetahui apakah kepribadian, sifat, dan kepribadian kandidat cocok dengan perusahaan. Tes psikologi mencakup beberapa aspek seperti:

a. Tes kecerdasan

b. Tes keperibadian

c. Tes bakat

d. Tes minat

4. Tahap wawancara atasan langsung

Pada tahap ini, pelamar yang telah lulus wawancara awal akan diwawancarai oleh Senior Recruiting Manager, Talent Association Manager dan tahap Psikologis oleh atasan langsungnya tergantung pada posisi yang dilamar. Manajer lini mengambil keputusan untuk mewawancarai kandidat yang tepat untuk mengisi lowongan.

5. Tahap pemeriksaan kesehatan

Pada tahap ini pemeriksaan kesehatan dilakukan oleh pihak ke-3 (tiga) yaitu bagian laboratorium, untuk memberikan hasil kesehatan dari calon pelamar.

6. Penempatan karyawan

Pada tahap ini Divisi atau Atasan langsung memutuskan penempatan karyawan dibagian mana dan akan menjalankan tugas sesuai dengan struktur kerja pada PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group).

Berdasarkan hasil dari uraian penelitian diatas maka penulis mengadakan suatu pembahasan melalui perbandingan antara teori dan yang didapat dengan keadaan yang sebenarnya pada kantor tempat penulis melakukan penelitian. Perekrutan merupakan tugas dari bagian personalia, peranan personalia sangat penting dalam menentukan sumber daya manusia atau pekerjaan yang tepat dan kompeten dibidangnya.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat pada proses perekrutan yang dilaksanakan oleh perusahaan, pekerja berbakat yang memenuhi kriteria kualifikasi dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik, namun dalam proses rekrutmen personel, peran manajer. Perpecahan tidak dapat dipisahkan. Penarikan pekerja harus ditinjau dan disetujui. Pengelolaan.

PT. Hadji Kalla (Holding Kalla Group) dari segi proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sudah cukup berjalan dengan baik sesuai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Hadji Kalla(Holding Kalla Group), yaitu dimulai melalui pembukaan lowongan pekerjaan, pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi, *screening* (penyaringan) CV, pemanggilan pelamar via telpon dan wawancara sampai penempatan posisi pekerjaan.

Seperti yang kita ketahui, metode rekrutmen ada 2 (dua) yaitu internal dan ekternal, metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group) yaitu metode rekrutmen eksternal. Karena perusahaan membuat pengumuman pembukaan lowongan pekerjaan maka calon pelamar lebih mudah untuk mengetahui lowongan pekerjaan yang dibuka oleh PT. Hadji kalla(Holding Kalla Group)

Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat menghasilkan karyawan yang unggul. Ini berarti para karyawan ini dapat mencapai produktivitas dan kinerja yang tinggi, membantu mereka mencapai tujuan mereka, dan memastikan manfaat yang jelas bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imro astul Hasanah (2017). Rekrutmen memiliki dampak positif pada kinerja karena merupakan proses memperoleh karyawan baru yang memenuhi syarat atau mengisi lowongan dalam organisasi. Rekrutmen yang benar dan benar sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hits Polytron Sidorekso Kudus yang dilakukan oleh Fenti Kurniasih (2012). Hal ini menunjukkan bahwa ketenagakerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hits Polytron.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian pada PT.Hadji kalla(Holding Kalla Group) yang telah penulis tuliskan di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan :

Prosedur rekrutmen dan seleksi pegawai di PT. Haji Kala (Kalla Holding Group) telah berhasil mengikuti prosedur ini sejak menerima permintaan karyawan dari PT. Seleksi) resume, hubungi pelamar melalui telepon, setelah wawancara pertama. Metode rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Haji Kala (Kalla Holding Group) metode terbuka. Selanjutnya adalah proses seleksi, yang meliputi tes tertulis, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat, dan tes minat.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan PT.Hadji Kalla(Holding Kalla Group) tetap bisa mempertahankan sistem rekrutmen yang sudah ada.Untuk mendukung produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Untuk memungkinkan lebih banyak peneliti memperluas penelitian ini dengan menambahkan apa yang tidak dibahas dalam penelitian ini untuk memperluas penelitian tentang rekrutmen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Penerbit Aswaja Pressindo.

Hasibuan, Malayu.2007.*Organisasi Dan Motivasi*,Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT.Bumi Aksara..2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Jakarta:Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu, SP 2008.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi cetakan ketujuh.Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta. Sirait T. Justine 2006.Memahami Aspek-aspek Pengelolahan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.Penerbit : PT.Grasindo, Jakarta.

Sani Achmad dan Masyhuri Machfudz.(2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.CetakanPertama.UIN-Maliki Press. Malang.

Prastowo dan Andi.(2011). Metode penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian.Cetakan.Pertama.Ar-ruz Media. Jogjakarta.

Terry,G.R.,& Rue,L.W.2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Kesebelas Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Syamsir,Torang . 2013. *Organisasi Dan Manajemen*, Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.

T.justine,sirait 2006.Memahami Aspek-aspek Pengelolahan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.Penerbit : PT.Grasindo, Jakarta.

Malthis L Robert and Jakson John 2006.Human Resource Management.Edisi ke sepuluh salemba 4.

Sutrisno Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Predana Media Grup.

Terry,G.R.,& Rue,L.W.2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Kesebelas Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2007). Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Ke-2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi,Yogyakarta : YKPN.

Schermerhon. 2005. Management, 8th edition. John Wiley & Sons, Inc, USA.

Wilson, John P. 2001. Human Resource Development, Learning & Training for Individual & Organizations. Edisi Kedua. Bell & Bain. London.

L

A

M

P

I

R

A

N

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Moh. Fikri

Tempat,Tanggal Lahir : Momo, 9 Juni 2000

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Alamat : Jl.Hertasning VII No.23a

Nomor Telepon : 0821-9591-2440

Alamat E-mail : jfikri02@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD : SD NEGERI 1 MOMO

SMP : SMP NEGERI 1 BUMI RAYA

SMA : SMA NEGERI 1 MAMOSALATO

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya

Makassar,22 Agustus 2022

Moh. Fikri

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Moh. Fikri

Umur : 22 tahun

Pekerjaan : Mahasiswa

Agama : Islam

Mahasiswa manajemen universitas fajar makassar

Pertanyaan

1. Sistem/metode rekrutmen seperti apa yang di terapkan di pt.hadji kalla holding kalla group?
2. Adakah persyaratan khusus yang di terapakan di pt.hadji kalla holding kalla group dalam proses penerimaan/perekrutan karyawan?
3. Apa saja tahapan/step dalam perekrutan karyawan di pt.hadji kalla holding kalla group?
4. Kapan pt.holding kalla group melakukan perekrutan karyawan?
5. Model Struktur organisasi perusahaan pt.hadji kalla holding kalla group?
6. Dalam proses perekrutan karyawan apakah di proses oleh holding atau di proses langsung oleh perusahaan yang di bawahi oleh holding?
7. Adakah standar jumlah perekrutan karyawan yang di tetapkan pt hadji kalla holding kalla group atau sesuai dengan yang sedang di butuhkan atau yang di cari oleh pt holding kalla group.

LAMPIRAN 2 : FOTO DOKUMENTASI