

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

PT BUKIT ASAM KREATIF

LAPORAN MAGANG



Disusun Oleh:

Nama: Alfina Agustin

No Mahasiswa: 19211091

Program Studi: Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

PT BUKIT ASAM KREATIF

LAPORAN MAGANG

**Laporan magang ini untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan jenjang Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

Universitas Islam Indonesia

Alfina Agustin

19211091

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN MAGANG

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

PT BUKIT ASAM KREATIF



Disusun Oleh:

Nama : Alfina Agustin

No Mahasiswa : 19211091

Program Studi : Manajemen

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
pada tanggal: 29 September 2022

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Khoirina Noor Anindya'.

(Khoirina Noor Anindya, SE, M.Sc)

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN MAGANG**

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PT BUKIT ASAM KREATIF**



Disusun Oleh:

Nama : Alfina Agustin

No Mahasiswa : 19211091

Program Studi : Manajemen

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

pada tanggal: 17 Oktober 2022

Dosen Penguji Tugas Akhir

(Arief Darmawan SE., MM.)

Dosen Pembimbing

(Khoirina Noor Anindya, SE, M.Sc)



Ketua Program Studi

(Arief Darmawan SE., MM.)

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

“Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa laporan magang ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, *29 September* 2022

Penulis,



Alfina Agustin

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Segala puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Tuhan maha segalanya yang telah memberi nikmat dan rahmat kepada kita semua. Sholawat dan salam tidak lupa pula kita curahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad *Shallahu A'alihi Wasalam* yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benerang seperti sekarang ini. *Alhamdulillah* berkat pertolongan dan bantuan dari Allah melalui perantara semua pihak yang ada disekitar penulis yang selalu memeberikan dukungan dan dorongan hingga terselesaikannya tugas akhir ini yang berjudul **“Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Bukit Asam Kreatif”**

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Allah *subhanahu wa ta'ala* yang Maha dari segala-Nya atas semua kesempatan dan nikmat-Nya
2. Keluarga terutama orangtua tercinta Bapak Komari dan Ibu Siti Sofiyah atas kerja keras, dukungan, motivasi serta do'a merekalah penulis bisa seperti sekarang dan bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Ibu Dra. Sri Mulati., M.Si., CFP., QWP selaku Ketua Program Studi Manajemen Diploma III Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Khoirina Noor Anindya, SE, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang selalu memotivasi, memberi waktunya dan sabar membimbing.
5. Pak Yusri Antoni selaku Direktur Utama PT Bukit Asam Kreatif
6. Pak Kenrefi dan Pak Erlangga Adinugraha selaku Pembimbing magang di PT Bukit Asam Kreatif

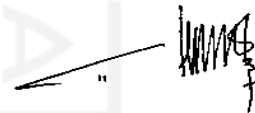
7. Seluruh Staff Karyawan PT Bukit Asam Kreatif yang telah memberikan banyak hal baru dan semangat baru
8. Kepada semua teman, saudara, keluarga yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberi semangat, menemani, menghibur, menyayangi penulis sehingga penulis mendapatkan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Saya sadar bahwasannya dalam penulisan laporan magang ini masih banyak kekurangannya. Maka dari itu, Saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperbaiki hal-hal dimasa yang akan datang, serta dapat memberikan manfaat khususnya untuk Saya pribadi dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Akhir kata, mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila didalam penulisan laporan magang ini terdapat banyak kesalahan. Semoga laporan magang ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, 29 September 2022

Penulis



(Alfina Agustin)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I	1
1.1 Dasar Pemikiran Magang	1
1.2 Tujuan Magang.....	2
1.3 Target Magang	3
1.4 Metode Pelaksanaan Magang.....	3
1.5 Jadwal Magang.....	4
1.6 Sistematika Penulisan Laporan	5
BAB II.....	7
2.1 Manajemen	7
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.3 Rekrutmen	11
2.3.1 Pengertian Rekrutmen.....	11
2.3.2 Tujuan Rekrutmen.....	12
2.3.3 Proses Rerutmen	12
2.3.4 Kendala-Kendala Rekrutmen.....	13
2.4 Seleksi	14

2.4.1	Pengertian Seleksi	14
2.4.2	Proses Seleksi.....	15
2.4.3	Kendala-kendala Seleksi	17
BAB III		19
3.1	Data Umum	19
3.1.1	Sejarah Perusahaan.....	19
3.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	20
3.1.3	Maksud dan Tujuan Perusahaan.....	20
3.1.4	Budaya Kerja.....	21
3.1.5	Logo Perusahaan	22
3.1.6	Struktur Organisasi Perusahaan	24
3.2	Data Khusus	24
3.2.1	Prosedur Rekrutmen Karyawan PT Bukit Asam Kreatif	25
3.2.3	Prosedur Seleksi Karyawan PT Bukit Asam Kreatif	27
3.2.4	Kendala dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Bukit Asam Kreatif.....	30
BAB IV		32
4.1	Kesimpulan.....	32
4.2	Saran	32
DAFTAR PUSTAKA		34
LAMPIRAN.....		36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Peta Lokasi Magang PT Bukit Asam Kreatif.....	4
Gambar 3. 1 Makna Logo PT Bukit Asam Kreatif	22
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Kreatif	24



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jadwal Pelaksanaan Magang.....	5
Tabel 3. 1 Makna Logo PT Bukit Asam Kreatif	22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	36
Lampiran 2 Hasil Wawancara	37
Lampiran 3 Pengumuman Rekrutmen PT Bukit Asam Kreatif tahun 2019	39
Lampiran 4 Formulir Penilaian Wawancara PT Bukit Asam Kreatif	41
Lampiran 5 Kegiatan Jum'at sehat (bermain boling) bersama staff karyawan kantor PT Bukit Asam Kreatif	42
Lampiran 6 Sertifikat Praktik Kerja Lapangan di PT Bukit Asam Kreatif	42

ABSTRAK

Penyusunan laporan tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif. Penyusunan laporan tugas akhir ini menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif. Sampel yang digunakan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini adalah PT Bukit Asam Kreatif perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja. Penyusunan laporan tugas akhir ini menggunakan data primer berupa prosedur proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif. Metode penulisan tugas akhir ini menggunakan observasi, studi pustaka dan wawancara. Berdasarkan dari identifikasi yang diperoleh bahwa pelaksanaan kegiatan proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif terdiri dari menentukan persyaratan khusus dan persyaratan umum. Pelaksanaan kegiatan proses seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif melalui 8 tahapan dengan sistem gugur yang dimana akan memiliki hasil akhir sesuai dengan keinginan PT Bukit Asam Kreatif. Kemudian kendala yang dihadapi saat berlangsungnya proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif banyak pelamar yang tidak dibutuhkan, pelamar yang tidak melanjutkan tes, pelamar yang kurang jurur, pelamar yang mengundurkan diri dan *turnover* karyawan.

Kata Kunci : **Prosedur Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Bukit Asam Kreatif**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran Magang

Indonesia merupakan salah satu negara penghasil batubara di dunia. Batubara merupakan salah satu sumber energi yang penting bagi dunia, yang digunakan sebagai bahan bakar pembangkit listrik sebesar 40% di seluruh dunia (Anonim, 2015).

Produksi batubara di Indonesia dilakukan oleh BUMN, swasta asing/dalam negeri dan skala kecil, termasuk koperasi berdasarkan perjanjian Kontrak Karya, Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara (BKP2B) serta izin usaha pertambangan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan manapun termasuk batubara tentunya memiliki struktur yang berfungsi untuk menjalankan peran dan tugas setiap bagian. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penggerak yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan yang maju memberikan kesejahteraan bagi sumber daya manusia didalamnya. Organisasi atau perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai '*input*' untuk diubah menjadi '*output*' berupa produk barang atau jasa. Dengan adanya sumber daya manusia didalam suatu perusahaan maka mudah untuk mencapai target dan tujuan perusahaan bersama. Agar produktifitas perusahaan berjalan dengan lancar diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk meminimalisir masalah pada sumber daya manusia yang tidak termasuk kualifikasi perusahaan, maka perusahaan melakukan proses rekrutmen karyawan.

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan (Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017). Rekrutmen itu sendiri berpacu dengan kinerja calon karyawan sebagai bahan pertimbangan perusahaan. Adapun tujuan dari rekrutmen bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan potensial sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, sehingga dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila proses rekrutmen ini tidak dilakukan maka besar kemungkinan target dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Proses rekrutmen ini termasuk salah satu proses yang memakan waktu cukup panjang, karena akan ada banyak tahap-tahap yang harus dilewati oleh para calon karyawan.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen akan masuk ketahap selanjutnya yaitu seleksi. Seperti yang diungkap oleh (Sudiro, 2011) Seleksi ialah proses pemilihan individu yang mempunyai kualifikasi relvan untuk mengisi posisi pada suatu organisasi. Seleksi lebih dari pemilihan orang yang terbaik, juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai dan itu satu paket yang terdapat pada manusia untuk mendapatkan kecocokan antara apa yang diinginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

PT Bukit Asam Kreatif adalah sebuah perusahaan pertambangan batubara yang bergerak dibidang Penyedia Tenaga Kerja yang membutuhkan sumber daya manusia untuk ditempatkan diberbagai bidang keahlian sesuai kebutuhan. Oleh karena itu aktivitas sumber daya manusia di PT Bukit Asam Kreatif jauh lebih banyak, dengan begitu rekrutmen adalah salah satu bagian yang penting dalam PT Bukit Asam Kreatif.

Berdasarkan dasar pemikiran diatas menarik minat Saya untuk melaksanakan magang dengan judul **“PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT BUKIT ASAM KREATIF”**

1.2 Tujuan Magang

Adapun tujuan pelaksanaan magang pada PT Bukit Asam Kreatif adalah:

1. Mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif
2. Mengetahui kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif

1.3 Target Magang

Sehubungan dengan tujuan magang diatas maka target magang di PT Bukit Asam Kreatif adalah:

1. Mampu menjelaskan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di PT Bukit Asam Kreatif
2. Mampu mengidentifikasi kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi di PT Bukit Asam Kreatif

1.4 Metode Pelaksanaan Magang

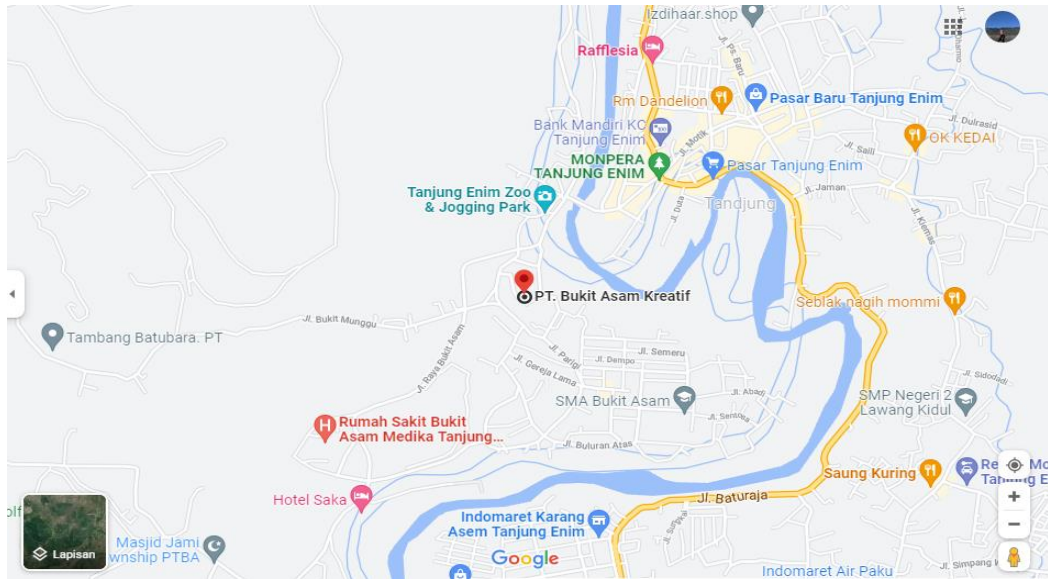
Metode pelaksanaan magang menjelaskan bagaimana pelaksanaan kegiatan magang yang meliputi:

1. Bidang Magang

Berdasarkan dari judul magang, maka oleh karena itu bidang magang yang dipilih penulis ialah Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru di PT Bukit Asam Kreatif

2. Lokasi Magang

Pelaksanaan magang akan dilaksanakan di Jl. Lingkar Tennis No.2 Talang Jawa Pasar Tanjung Enim Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 31711. Lokasi magang dapat dilihat pada gambar 1.1



Sumber: <https://maps.app.goo.gl/QzAhXgfQ5H6ihqhS8>

Gambar 1.1 Peta Lokasi Magang PT Bukit Asam Kreatif

3. Jenis dan Sumber Data

Disini saya akan menggunakan jenis dan sumber data primer. Selain data didapat langsung, data primer juga lebih mendetail.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan datanya sendiri penulis akan menggunakan metode observasi, studi kepustakaan dan wawancara.

1.5 Jadwal Magang

Berawal dari pembuatan TOR pada bulan Februari, pelaksanaan magang akan dimulai dari tanggal 11 April 2022 sampai dengan tanggal 11 Juli 2022. Pada tanggal 26 April 2022 penulis mulai menyusun laporan magang hingga 30 September 2022. Kemudian ujian magang akan dilaksanakan pada tanggal Awal Oktober 2022. Jadwal pelaksanaan magang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.1 Jadwal Pelaksanaan Magang

No	Keterangan	Waktu Pelaksanaan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Lokasi magang																								
2	Penulisan TOR																								
3	Pelaksanaan Kegiatan Magang																								
4	Bimbingan																								
5	Penyusunan Laporan Magang																								
6	Ujian TA																								

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Bab I : Pendahuluan

Pendahuluan berisikan tentang dasar pemikiran magang, tujuan magang, target magang, bidang magang, lokasi magang dan jadwal magang

Bab II : Landasan Teori

Landasan teori berisikan penguraian berbagai teori yang akan memecahkan masalah seperti pengertian pengertian MSDM, tujuan MSDM, fungsi MSDM, pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, kendala-kendala rekrutmen, pengertian seleksi, proses seleksi dan kendala-kendala seleski.

Bab III : Analisis Deskriptif

Didalam analisis deskriptif terdapat 2 hal, yang pertama yaitu membahas data umum dan yang kedua data khusus. Data umum berisikan tentang sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, logo perusahaan, struktur perusahaan. Data khusus lebih menjelaskan data hasil temuan ditempat magang sesuai dengan tujuan magang yang berisi proses rekrutmen dan seleksi karyawan, kendala-kendala rekrutmen dan seleksi karyawan.

Bab IV : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab IV ini berisikan kesimpulan dari semua hasil analisis yang sudah dibahas dan saran untuk kemajuan perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen secara umum adalah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok.

(Handoko, 2012) mengungkapkan gagasannya bahwa “Manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut pengungkapan (Siswanto, 2012) “Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.”

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemeran pertama dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah, industri, pendidikan dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Berikut beberapa pengertian menurut para ahli:

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Setiani, 2013)

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang dalam manajemen yang secara khusus mempelajari korelasi serta peran manusia dalam suatu

organisasi ataupun perusahaan (Soehardi, Asir, Adnyana, Mukhtadi, & Satria, 2021)

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholders (Kasmir, Dasar-Dasar Manajemen, 2016)

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menjaga atau memperbaiki hubungan antara karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Ada 4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia (Dra. Sri Larasati, 2018):

1. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif. Fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan M. S., 2017) :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) memiliki pengertian merancang tenaga kerja secara efisien menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadilan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien, dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksana pekerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan sebuah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan juga harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konstensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja antara seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian seringkali disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dkembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efesien.

2.3 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan tindakan yang penting bagi suatu perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang mumpuni dan kompeten untuk menduduki suatu posisi tertentu yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu juga rekrutmen menjadi cara perusahaan untuk mengeliminasi karyawan lain untuk menduduki posisi yang ditawarkan. Calon karyawan akan melalui proses yang memakan waktu cukup panjang mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi. Dengan begitu perusahaan akan lebih mudah untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan.

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi (Mondy, 2008)

Rekrutmen merupakan sebuah proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan tambahan tenaga kerja. Adapun alurnya yaitu melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan

perusahaan, proses seleksi penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2004)

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Gomes, 1995)

2.3.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang tepat, berkualitas dan dapat membantu memajukan organisasi/perusahaan sesuai dibidang keahliannya dalam jangka waktu yang lama. Meskipun terdengar sangat sederhana proses tersebut sangat kompleks, memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit. Menurut (Simamora, 1997) tujuan rekrutmen antara lain:

1. Untuk menarik kumpulan (besar) pelamar kerja sehingga organisasi akan memiliki kesempatan lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang sepertinya memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan mengangkat karyawan ialah menghasilkan karyawan yang baik dan tetap akan bekerja sama dalam jangka waktu yang panjang.
3. Upaya-upaya rekrutmen harusnya memiliki dampak luberan yaitu citra perusahaan hendaklah menanak, dan bahkan calon karyawan yang belum bisa bergabung haruslah mendapatkan pesan positif terhadap perusahaan.

2.3.3 Proses Rerutmen

Langkah-langkah proses rekrutmen (Sutrisno, 2013):

1. Memberikan informasi pada media. Penyedia tenaga kerja, perguruan tinggi atau sekolah yang dapat memberi pilihan sumber daya manusia yang apik tentang adanya lowongan jabatan dalam organisasi.
2. Mendeskripsikan ciri-ciri sumber daya manusia yang akan menepati jabatan
3. Menginformasikan batas waktu berakhirnya lamaran akan diterima
4. Menerima lamaran calon karyawan atau kandidat.

Proses rekrutmen ini berperan penting dalam perjalanan suatu perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berkualitas, rekrutmen memiliki daya tarik tersendiri. Peran pokok dari usaha merekrut tenaga kerja ialah membuat ketertarikan sejumlah pelamar. Termasuk didalamnya mereka yang sudah bergabung. Sering terjadi perekrut menjual perusahaan kepada calon karyawan baru dengan menyampaikan perihal yang positif tentang perusahaan, sementara disamping itu berusaha sejauh mungkin hal negatif perusahaan disembunyikan. Dalam pelaksanaan kegiatan ini sebelum itu pihak perusahaan sudah terlebih dahulu merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dan sumber-sumber berikutnya. Tahap berikutnya akan dilakukan pelaksanaan kegiatan perekrutan, diawali dengan membuat pengumuman tentang membutuhkan sumber daya manusia hal ini dianggap paling efektif dalam menginformasikan bahwa dalam perusahaan sedang memerlukan sumber daya baru untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada.

Langkah berikutnya setelah membuat pengumuman yakni penerimaan surat lamaran. Setelah itu beberapa pelamar yang masuk kriteria akan disaring oleh perusahaan secara administratif. Langkah terakhir yaitu pelaksanaan seleksi, setelah diperiksa calon pelamar akan dilseleksi untuk menentukan diterima atau tidaknya pelamar tersebut.

2.3.4 Kendala-Kendala Rekrutmen

Didalam proses rekrutmen ini sendiri ditemui beberapa kendala atau hambatan saat melaksanakan proses rekrutmen. Begitu pula pendapat (Swasto, 2011) masalah dalam proses rekrutmen yang perlu diketahui. Meskipun masalah yang terjadi beragam tergantung dengan situasi dan kondisi, namun secara garis besar masalah yang akan ditemui adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijakan organisasi.

Kebijakan-kebijakan organisasi ini suatu faktor yang sangat berpengaruh dalam rekrutmen:

- a. Kebijaksanaan sistem imbalan.

Kendala biasanya yang sering terjadi didalam pelaksana rekrutmen ialah kebijaksanaan pengupahan atau penggajian, insentif, pemberian tunjangan serta kebijaksanaan promosi. jumlah imbalan yang diberikan perusahaan berefek terhadap besar kecilnya calon pelamar, yang akan melamar disuatu perusahaan.

b. Kebijakan status karyawan.

Status karyawan yang ada pada perusahaan, terdiri dari karyawan tetap, honorer, musiman dan sementara. Besar kecilnya calon pelamar melamar pada suatu perusahaan tergantung pada status karyawan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

2. Perencanaan sumber daya manusia (SDM)

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang mempengaruhi proses rekrutmen. Dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang baik maka pada waktu tertentu akan dapat diketahui berapa jumlah dan posisi bidang tenaga kerja yang dibutuhkan. Perencanaan ini akan membantu dalam proses rekrutmen yang akan dilaksanakan.

3. Kondisi pasar tenaga kerja

Besar kecilnya penawaran dan permintaan tenaga kerja jelas menentukan kondisi pasar tenaga kerja. Apabila permintaan tenaga kerja lebih kecil akan penawarannya maka harga tenaga kerja akan lebih murah dan organisasi perusahaan dapat mencari tenaga kerja dalam waktu yang singkat.

2.4 Seleksi

2.4.1 Pengertian Seleksi

Seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen. Seleksi ialah serangkaian kegiatan yang didalamnya terdapat tahapan untuk menentukan apakah seorang pelamar dapat diterima atau tidak. Pada umumnya seleksi adalah proses penyaringan untuk mendapatkan calon karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Seleksi merupakan proses penyaringan orang-orang yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menduduki lowongan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2009)

Sedangkan menurut (Sofyandi, 2013) Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu

2.4.2 Proses Seleksi

Ada beberapa tahapan proses seleksi menurut (Hasibuan M. S., 2002), yaitu:

1. Seleksi Surat-surat Lamaran

Kegiatan seleksi surat lamaran ini dilakukan perusahaan untuk mengelompokkan surat lamaran yang sesuai dengan syarat dan surat lamaran yang tidak sesuai dengan syarat. Jika surat lamaran sesuai dengan syarat maka perusahaan akan memanggil pelamar untuk mengikuti seleksi berikutnya dan jika surat lamaran tidak sesuai dengan syarat maka pelamar tidak bisa mengikuti seleksi berikutnya.

2. Pengisian Blangko Lamaran

Perusahaan akan memanggil pelamar yang surat lamaran sesuai dengan syarat. Setelah pelamar dipanggil oleh perusahaan, pelamar akan mengisi formulir yang disediakan oleh perusahaan. Formulir yang akan diisi pelamar berisi data diri pelamar, data orang tua pelamar, dan pengalaman kerja. Untuk pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blangko (formulir) lamaran yang telah disediakan.

3. Pemeriksaan Referensi

Perusahaan harus melakukan pemeriksaan referensi pelamar agar perusahaan siapa referensi pelamar, pengalaman kerja, dapat dipercaya atau tidak ketika memberikan informasi. Pemeriksaan referensi dilakukan untuk mengetahui informasi dari pelamar. Ketika melakukan pemeriksaan referensi perusahaan harus berhati-hati karena yang disebutkan hanya informasi baiknya saja.

4. Wawancara Pendahuluan

Perusahaan akan mengadakan wawancara pendahuluan terlebih dahulu yang akan dilakkan oleh atasan perusahaan dan pewawancara perusahaan. wawancara pendahuluan dilakukan pewawancara untuk mendapatkan data dan informasi serta menggali potensi pelamar. Setelah wawancara ini pewawancara akan memilih pelamar yang memiliki potensi untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan.

5. Tes Penerimaan

Tes penerimaan akan diadakan perusahaan untuk pelamar yang gunanya memberikan informasi dari data pelamar. Selanjutnya setelah perusahaan mendapatkan informasi dari data pelamar, perusahaan akan memertimbangkan pelamar cocok atau tidaknya dengan posisi yang akan diisi oleh pelamar tersebut. Tes penerimaan ini bermacam-macam, seperti:

- a. *Physical test* merupakan tes fisik yang akan dilakukan oleh pelamar
- b. *Academic test* merupakan tes ilmu pengetahuan yang berguna untuk mengukur kemampuan pelamar yang akan mengisi posisi kosong di perusahaan.

6. Tes Psikolog

Tes psikolog adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menguji psikologis pelamar. Tes psikolog ini bermacam-macam, seperti:

- a. Tes kecerdasan yaitu tes tentang kepribadian mental pelamar dalam hal daya fikir secara menyeluruh dan logis.
- b. Tes kepribadian yaitu tes tentang mental kepribadian pelamar dalam hal kesediaan kerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan perusahaan.
- c. Tes bakat yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan atau dikembangkan dikemudian hari.
- d. Tes minat yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apakah pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- e. Tes prestasi yaitu mengetes dan mengukur apakah pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Tes prestasi ini hendaknya dilakukan secara cermat dan mendalam untuk mengetahui apakah pelamar mempunyai mental serta kemauan besar dalam mencapai prestasi kerja optimal.

7. Tes kesehatan

Perusahaan perlu melakukan tes kesehatan untuk mengetahui fisik pelamar. Setelah tes kesehatan ini perusahaan mengetahui fisik pelamar, maka dari itu perusahaan akan memilih pelamar yang sesuai kriteria untuk mengisi posisi kosong di perusahaan tersebut.

8. Wawancara akhir atasan langsung

Wawancara akhir atasan langsung ini dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan informasi dan data pelamar yang lebih spesifik tentang potensi yang dimiliki pelamar. Wawancara akhir atasan langsung ini pelamar akan diwawancarai oleh pimpinan perusahaan atau manajer. Wawancara akhir atasan langsung sangat berguna bagi perusahaan karena wawancara ini untuk mengetahui potensi yang dimiliki pelamar ini sesuai atau tidak dengan kriteria perusahaan.

9. Memutuskan diterima atau di tolak

Setelah proses seleksi sudah dilakukan semua perusahaan menerima hasil seleksi yang sudah dilakukan sebelumnya. Jika perusahaan sudah menerima hasil seleksi, perusahaan akan memutuskan diterima atau tidaknya pelamar.

2.4.3 Kendala-kendala Seleksi

Dalam proses seleksi ini juga pastinya memiliki hambatan, antara lain:

1. Tolak ukur, yaitu kesulitan untuk menentukan standar yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya; kejujuran, kesetiaan, rakarsa dari pelamar mengalami kesulitan.
2. Penyeleksi, yaitu kesulitan mendapatkan penyeleksi yang tepat, jujur objektif penilaiannya.

3. Pelamar, yaitu kesulitan untuk mendapat jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya sedangkan yang negatif disembnyikan.



BAB III

ANALISIS DESKRIPTIF

3.1 Data Umum

3.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Bukit Asam Kreatif selanjutnya disingkat menjadi PT. BA Kreatif yang didirikan pada tanggal 16 Maret 2015 berdasarkan Akta Pandirian dan PPAT Fathiah Helmi, SH yang telah disahkan oleh Menti Hukum dan HAM RI sesuai keputusan No. AHU-0034000.AH.01.01 TAHUN 2015, dan berkedudukan hukum di Gedung Manara Karya Lt19 Jl Rasuna Said Blok X-5, 1-2 Kuningan Timur Setiabudi, Jakarta Selatan, DKI Jakarta.

Selanjutnya dalam beberapa waktu terdapat perubahan pada Akta Pandirian Perusahaan sebagaimana tertuang dalam Akta Perubahan No. 06 Tertanggal 01-06-2016 yang dibuat dihadapan Affuroh, SH. Notaris di Muara Enim yang telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM RI sesuai keputusan No. AHU-0068752.HA.01.11.TAHUN 2016 tertanggal 04 Juni 2016 yang memuat perubahan kedudukan hukum di Kabupaten Muara Enim, dan selanjutnya Akta Perubahan No. 56 tertanggal 21 September 2016 yang dibuat dihadapan Affuroh, SH. Notaris di Muara Enim yang telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM RI sesuai keputusan No. AHU-0017121.AH.01.02.TAHUN 2016 yang memuat perubahan dan penambahan maksud dan tujuan perseroan.

PT. BA Kreatif secara tidak langsung memiliki afiliasi terhadap PT Bukit Asam Tbk, karena merupakan Unit Bisnis Strategis dari Yayasan Bukit Asam, oleh karena itu daya dukung manajemen PT. Bukit Asam Tbk, tentu lebih baik dibandingkan dengan perusahaan sejenis yang menjadi rekanan PT. Bukit Asam Tbk. Sehingga PT. BA Kreatif memiliki masa depan usaha yang cukup baik.

Selain dari potensi tersebut, letak geografis Kecamatan Lawang Kidul cukup strategis, karena terdapat lokasi pertambangan batubara yang menggerakkan roda perekonomian masyarakat. Keadaan ini tentunya mempunyai peluang yang sangat signifikan dalam pekerjaan-pekerjaan dan pengadaan yang memunjang kegiatan operasional Perusahaan Pertambangan.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Sebagaimana dinyatakan dalam akte pendirian PT. Bukit Asam Kreatif bahwa maksud dan tujuan dari perseroan adalah berusaha dalam bidang jasa, perdagangan, pembangunan, pengangkutan darat, perbengkelan, perindustrian, pertanian, pencetakan, konservasi alam dan kehutanan.

Maka visi PT. Bukit Asam Kreatif :

“Menjadi perusahaan Kreatif dalam mendukung kemandirian Yayasan Bukit Asam”

b. Misi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan baik jangka pendek, jangka menengah serta jangka panjang maka misi yang akan diemban oleh PT. Bukit Asam Kreatif adalah :

- **Pengelolaan administrasi, organisasi, dan manajemen yang profesional.**
- **Memberdayakan sarana dan prasarana serta sumber daya alam (SDA) yang ada.**
- **Mengembangkan usaha untuk dapat mendukung kemandirian Yayasan Bukit Asam**

3.1.3 Maksud dan Tujuan Perusahaan

Dalam Anggaran Dasar PT. Bukit Asam Kreatif dinyatakan bahwa maksud dan tujuan pendirian perseroan adalah untuk *“Bidang jasa, perdagangan,*

pembangunan, pengangkutan darat, perbengkelan, perindustrian, pertanian, percetakan, konservasi alam dan ketuhanan”

untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas dalam jangka pendek 5 tahun kedepan, kegiatan usaha perusahaan yang dilaksanakan adalah :

- a. Menjalankan usaha-usaha dibanding jasa Labor Supply.
- b. Menjalankan usaha-usaha Pengelolaan Asset.
- c. Menjalankan usaha-usaha Rental Personal Komputer.
- d. Menjalankan usaha-usaha Pengelolaan Lingkungan.

Hingga saat ini salah satu unit usaha yang dikelola oleh PT. Bukit Asam Kreatif adalah penyimpan tenaga kerja (Labour Supply) di proyek Elektrifikasi PT. Bukit Asam Tbk, selanjutnya tenaga kerja Operasional pada satuan kerja PAB PT. Bukit Asam Tbk, pengelolaan Asset Yayasan Bukit Asam dan Asset PT. Bukit Asam Tbk, Unit-unit usaha ini perlu dikelola secara profesional dan penuh kehati-hatian dengan pertimbangan :

- a. Investasi yang besar (Padat Modal).
- b. Berimplikasi pada hukum perburuhan.

Dengan kondisi tersebut diatas, maka pengelolaan administrasi dan manajemen perlu memperlihatkan prinsip-prinsip ekonomi dan menerapkan standar administrasi yang sesuai ketentuan yang ada.

3.1.4 Budaya Kerja

Sebagai perusahaan professional, maka PT. Bukit asam Kreatif telah memiliki budaya kerja yang tercantum dalam nilai perusahaan.

1. Integritas

Konsisten dalam tindakan dan nilai sesuai prinsip-prinsip jujur dan berkarakter kuat.

2. Kreatif

Senantiasa berfikir ataupun bertindak dengan tujuan mencari solusi secara cerdas, berbeda, dan orisinal.

3. Profesionalisme

Melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang tinggi, kompeten dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan.

4. Sinergi

Membangun hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas.

5. Ekselen

Senantiasa berupaya melakukan tindakan dan pekerjaan dengan baik dan sempurna atau tanpa cacat.

3.1.5 Logo Perusahaan



Sumber: PT Bukit asam Kreatif

Gambar 3. 1 Makna Logo PT Bukit Asam Kreatif

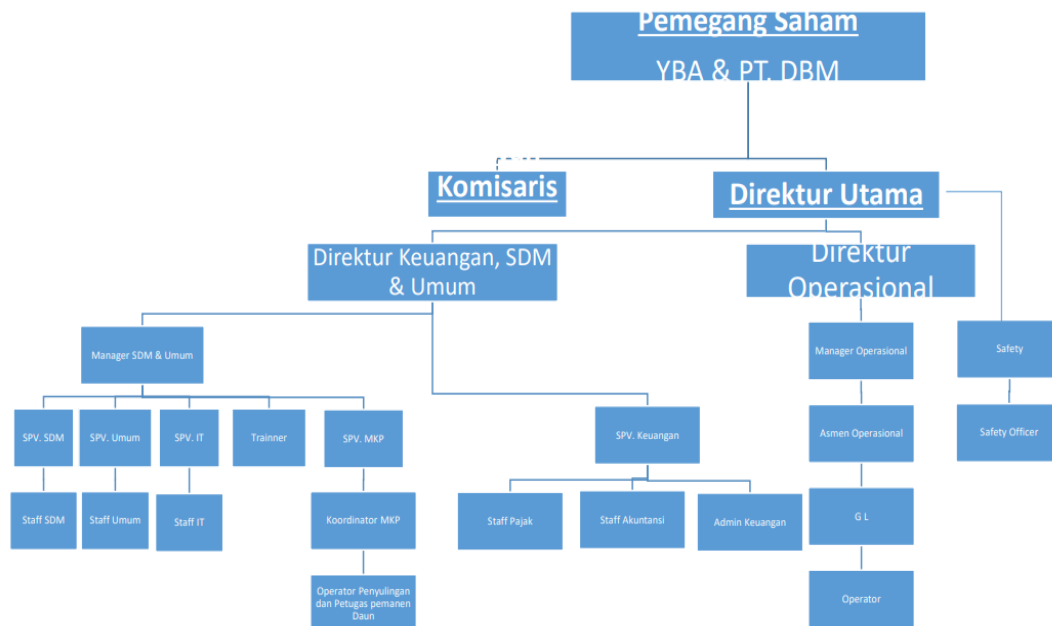
Tabel 3. 1 Makna Logo PT Bukit Asam Kreatif

Warna	Makna Warna
-------	-------------

 Warna Hitam	Huruf Hitam pada tulisan BAK melambangkan suatu perusahaan yang berintegritas dan ekselen dalam menangani segala aspek/bidang guna menciptakan perusahaan yang kompetitif. Dapat berkesinambungan dalam segala aspek yang akan ditemukan dimasa yang akan datang.
 Warna Hijau Muda	Warna Hijau Muda mengartikan pembaharuan dan harmoni, dimana sistim serta program yang diterapkan tidak statis, pro pada pembaharuan yang membawa peningkatan, namun tetap dapat berjalan dengan selaras dan serasi.
 Warna Hijau Tua	Warna Hijau Tua yang mengartikan ramah terhadap lingkungan dan alam yang harus kita pelihara kelestariannya sebagai bentuk tanggung jawab umat terhadap bumi tempatnya berpijak. Serta mewakili kesegaran, dimana ide – ide yang akan muncul senantiasa inovatif dan bermanfaat bagi kehidupan, baik manusia maupun alam lingkungannya.
 PT Bukit Asam Kreatif Warna Biru	Warna Biru menggambarkan nama perusahaaan yang elegan, menyiratkan profesionalisme dan kreatif, pemikiran yang serius, ketulusan dan ketenangan. Biru juga diasosiasikan dengan segala sesuatu yang terpimpin, terarah untuk mencapai kesuksesan.

Sumber: PT Bukit Asam Kreatif

3.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT Bukit Asam Kreatif

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Kreatif

3.2 Data Khusus

PT Bukit Asam Kreatif memiliki proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sedikit berbeda pada perusahaan lain. Dimana biasanya perusahaan membuka rekrutmen dan seleksi itu dalam jangka waktu yang telah ditentukan/memiliki waktu khusus disetiap tahunnya. Namun PT Bukit Asam Kreatif ini memiliki keunikan yang berbeda, dimana setiap hari dapat menerima masuknya lamaran dari masyarakat. Hal ini dikarenakan PT Bukit Asam Kreatif memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menyampaikan lamarannya dan lamaran tersebut akan diproses apabila PT Bukit Asam Kreatif membutuhkan sumber daya manusia. Jadi PT Bukit Asam Kreatif tidak perlu lagi untuk membuka berita rekrutmen apabila ada kebutuhan sumber daya manusia yang mendadak dan dalam jumlah yang sedikit. Disini kita akan membahas proses rekrutmen dan seleksi karyawan salah satu posisi yang ada dalam PT Bukit Asam

Kreatif yaitu sebagai Operator Bulldozer. Karena posisi ini adalah posisi yang cukup krusial/susah di PT Bukit Asam Kreatif.

3.2.1 Prosedur Rekrutmen Karyawan PT Bukit Asam Kreatif

Untuk mendapatkan karyawan baru, PT Bukit Asam Kreatif ini mengadakan kegiatan yang disebut dengan rekrutmen dan seleksi. Proses kegiatan tersebut diawali dengan tahapan rekrutmen terlebih dahulu, kemudian baru disusul dengan tahap seleksi. Dimana bagian HRD memiliki tugas untuk membuat prosedur rekrutmen PT Bukit Asam Kreatif yang bertujuan untuk menarik sejumlah calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan PT Bukit Asam Kreatif.

Prosedur rekrutmen karyawan dalam skala kecil dan rekrutmen karyawan dalam skala besar akan melalui proses rekrutmen yang berbeda. Rekrutmen dalam skala kecil itu calon karyawan/pelamar bisa langsung kapan saja memasukkan lamarannya ke PT Bukit Asam kreatif tanpa ada berita perekrutan yang dikeluarkan oleh PT Bukit Asam Kreatif. Lalu untuk rekrutmen dalam skala besar PT Bukit Asam Kreatif akan membuat berita informasi bahwa PT Bukit Asam Kreatif sedang membutuhkan sumber daya manusia dan untuk kriteria calon karyawan baik skala kecil maupun besar sama. Adapun persyaratan rekrutmen pada PT Bukit Asam Kreatif, sebagai berikut:

1. Rekrutmen Karyawan PT Bukit Asam Kreatif - Posisi operator Bulldozer atau Setara

A. Persyaratan Khusus

- 1) Usia Maksimal 40 Tahun
- 2) Pengalaman minimal 2 tahun dibidang yang sama terlampir buktinya
- 3) Memiliki minimal SIM B1 yang masih berlaku

B. Persyaratan Umum

- 1) Laki-laki

- 2) Minimal SMU/SMK atau sederajat
- 3) Warga Negara Indonesia dan memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Muara Enim/Sumsel
- 4) Tinggi badan minimal 163 Cm
- 5) Foto berwarna ukuran 4x4 terbaru
- 6) Tidak ada cacat fisik
- 7) Tidak bertato, tindik maupun piercing lainnya dibadan
- 8) Berpenampilan baik dan sopan
- 9) Sehat jasmani dan rohani, dilampiri surat keterangan Sehat dari dokter atau Rumah Sakit
- 10) Surat Keterangan Catatan Kepolisian dari (SKCK) dari kepolisian setempat
- 11) Tidak pernah mengalami kecelakaan berat sesuai dengan alat yang dioperasikan hingga mengakibatkan orang lain meninggal yang masuk dalam catatan K3L PTBA
- 12) Memiliki perhatian pada Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3)
- 13) Berusaha melakukan pekerjaan dengan target yang telat ditetapkan
- 14) Mampu bekerja dibawah tekanan (*Under Pressure*)
- 15) Disiplin dan bertanggung jawab.

C. Tata Cara Pendaftaran

- 1) Proses awal registrasi lamaran dengan datang ke kantor ini dilakukan sepenuhnya oleh pelamar. Untuk mengurangi kesalahan, pelamar diminta untuk mempersiapkan seluruh data dan dokumen pendukung yang diperlukan.
- 2) Seluruh kelengkapan berkas pelamar dimasukkan ke amplop Air Mail ukuran A4
- 3) Batas akhir pelamar paling lambat tanggal 11 Mei 2019

PT Bukit Asam Kreatif juga telah berkerjasama dalam mempublikasikan rekrutmen karyawan kepada semua masyarakat dengan cara:

1. Bekerja sama dengan SMK dan SMA Bukit Asam

Dimana dalam hal rekrutmen ini PT Bukit Asam Kreatif bekerja sama dengan Sekolah Menengah Kejuruan Bukit Asam dan Sekolah Menengah Atas Bukit Asam yang mana siswa/i lulusan dari SMK dan SMA Bukit Asam yang memiliki keahlian dibidang yang dibutuhkan akan mendapat panggilan untuk mengikuti tes perekrutan ini.

2. Sosialisasi Kades

Perwakilan dari PT Bukit Asam Kreatif membuat sosialisasi dengan kades setempat untuk menyiarkan bahwa PT Bukit Asam Kreatif sedang mencari calon karyawan. Berita rekrutmen ini yang nantinya kades bersama RT bekerja sama untuk memberitahu masyarakat setempat.

3. Media sosial

PT Bukit Asam Kreatif juga tidak lupa untuk menggunakan media sosial yaitu *Whatsapp* untuk membagi berita perekrutan ini. Selain memanfaatkan teknologi informasi hal ini juga dapat mempersingkat dan mempermudah dalam memberitahukan berita perekrutan ini kepada masyarakat.

3.2.3 Prosedur Seleksi Karyawan PT Bukit Asam Kreatif

Pada proses rekrutmen telah didapatkan calon kandidat, kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi atau pemilihan tenaga kerja agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. PT Bukit Asam Kreatif ini menggunakan sistem gugur dimana pelamar yang mulanya berjumlah kurang lebih 800 pelamar dan kemudian akan diseleski mendapatkan hasil akhir yang diinginkan yaitu menjadi 150 calon karyawan baru. Oleh karena itu kita membutuhkan tahap seleksi sehingga lebih efisien dan efektif. Adapun tahapan-tahapan seleksi karyawan, yaitu:

1. Seleksi Karyawan PT Bukit Asam Kreatif - Posisi operator Bulldozer atau Setara

- 1) **Tahap 1** – Pendaftaran dan pengumpulan berkas yang telah di jelaskan diatas ke bagian HRD untuk diseleksi mana yang akan lanjut sesuai kriteria dan mana yang akan gugur karena tidak sesuai kriteria.
- 2) **Tahap 2** – Pemanggilan kandidat, setelah surat lamaran pelamar di seleksi akan dilanjutkan dengan pemanggilan kandidat yang sesuai syarat. Pemanggilan kandidat ini ditujukan untuk pengisian formulir berupa data diri dan lain-lain.
- 3) **Tahap 3** – Psikotes untuk mengetahui karakteristik dan watak calon karyawan yang diseleksi. Hasil Psikotes sendiri biasanya memiliki peran penting dan besar untuk menentukan apakah pelamar pekerjaan layak untuk diterima.
- 4) **Tahap 4** – Test Teori dan Praktek, dalam tes ini calon karyawan akan dites teori seperti halnya ujian materi yang berisi tentang bulldozer. Lalu setelah tes teori maka akan dilanjutkan dengan praktek mengemudikan bulldozer dengan baik.
- 5) **Tahap 5** – *Medical Check Up* (MCU)/tes kesehatan dalam tahap ini para calon karyawan diminta untuk datang ke rumah sakit yang sudah bekerja sama dengan PT Bukit asam Kreatif untuk melakukan *Medical Check Up* atau pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh. Guna untuk mengetahui apakah calon karyawan sehat atau mengidap suatu penyakit.
- 6) **Tahap 6** – *Interview User* tahap ini merupakan tahap terakhir dari serangkaian proses seleksi. Calon karyawan akan diminta untuk datang ke perusahaan, lalu diwawancarai oleh calon atasan langsung yang mana ini menjadi kesempatan emas bagi calon karyawan untuk menunjukkan kesan bahwa mereka adalah kandidat yang tepat dan berpotensi untuk kemajuan perusahaan.
Adapun pertanyaan dalam *interview user* ini mengenai:
 - a. Pendidikan formal
 - b. Pengalaman kerja
 - c. Pengetahuan teknis
 - d. Keterampilan teknis
 - e. Motivasi
 - f. Kerja sama

- g. Etika
- h. Kemampuan Komunikasi
- i. Penampilan Diri
- j. Kemampuan Memimpin
- k. Pemeriksa Referensi

7) Tahap 7 – Rekap penilaian/ ranking, hal ini dilakukan oleh HRD disini nilai calon karyawan yang telah mengikuti tes sebelumnya akan direkap secara keseluruhan dan di ranking menurut nilai dari yang terbesar hingga yang terkecil dari semua tes. Setelah di ranking akan terlihat urutan mana yang terbaik dan layak. Akan diumumkan langsung oleh PT Bukit asam Kreatif

8) Tahap 8 – Tanda Tangan Kontrak, dilaksanakan di kantor perusahaan secara terjadwal oleh calon karyawan.

Setelah dilaksanakannya proses seleksi calon karyawan akan diwajibkan untuk datang ke kantor PT Bukit Asam Kreatif guna melaksanakan:

- a) Induksi dan kelengkapan kerja. Dimulai dari penyerahan syarat induksi dan dilanjutkan dengan induksi di kantor PT Bukit Asam Kreatif.
- b) Koordinasi Logistik melakukan penyerahan Alat Pelindung Diri (APD) kepada karyawan baru.
- c) Koordinasi Absensi akan melakukan peng-Input-an *Finger Print* untuk kebutuhan absensi dan foto kartu identitas diri
- d) Mendapatkan roster kerja karyawan

Jika semuanya telah selesai dilaksanakan, maka akhir dari semua proses adalah serah terima karyawan baru ke *user*.

3.2.4 Kendala dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Bukit Asam Kreatif

Disetiap kegiatan tentunya tak luput dari kendala yang akan terjadi didalamnya. Walaupun sudah dipersiapkan dengan matang dan rinci pastinya akan ada hal yang bisa menghambat baik itu hal kecil ataupun hal besar. Adapun kendala-kendala yang menghambat berjalannya proses rekrutmen dan seleksi PT Bukit Asam Kreatif, yaitu:

1. Pelamar yang Tidak Dibutuhkan

Di awal pengumuman rekrutmen PT Bukit Asam Kreatif bahwa disana tertera perusahaan membutuhkan posisi/bidang Bulldozer dengan kriteria tertentu yang telah disebutkan ada saja pelamar yang sadar bahwa itu bukan bidangnya masih tetap mengajukan surat lamaran ke PT Bukit Asam Kreatif. hal itu cukup membuang waktu untuk memilah mana pelamar yang dibutuhkan PT Bukit Asam Kreatif.

2. Pelamar yang Tidak Melanjutkan Tes

Dari sekian banyak pelamar yang mendaftar, maka akan ada kuota permintaan PT Bukit Asam Kreatif yang harus dipenuhi dan tidak semua pelamar akan diterima. Ketika pelamar sudah dipastikan lolos ke tahap berikutnya, biasanya akan terjadi pelamar yang hilang kabar dan tidak melanjutkan tes-tes yang sudah menjadi kewajiban pelamar untuk mengikutinya. Hal ini berpengaruh kepada kuota permintaan PT Bukit Asam Kreatif yang tadinya sudah pas, maka akan terjadi pengurangan anggota dan kuota permintaan PT Bukit Asam Kreatif tidak terpenuhi. Dalam hal ini PT Bukit Asam Kreatif akan sesegera mungkin untuk mencari pelamar lain untuk menutupi kekurangan tersebut.

3. Pelamar yang Kurang Jujur

Ketika mendapati tes wawancara pastinya pelamar akan menjawab dengan sebaik dan seminimal mungkin untuk memperlihatkan kekurangannya agar pelamar

dianggap baik dan masuk dalam kualifikasi. Disini lah titik dimana pelamar yang kurang jujur sehingga penyeleksi kesulitan untuk menilai pelamar yang objektif.

4. Mengundurkan Diri

Dalam proses rekrutmen dan seleksi terjadi karyawan yang mengundurkan diri setelah menandatangani kontrak kerja karyawan dengan PT Bukit Asam Kreatif , hal ini berpengaruh dalam kuota permintaan PT Bukit Asam Kreatif dan anggaran yang sudah dikeluarkan oleh PT Bukit Asam Kreatif.

5. *Turnover* karyawan

Turnover karyawan yang terjadi merupakan salah satu kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Bukit Asam Kreatif. Yang dimana akan memerlukan banyak biaya dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Adapun faktor dari keluar masuknya karyawan di PT Bukit Asam Kreatif antara lain:

- a. Faktor Usia, didalam PT Bukit Asam banyak sekali karyawan yang bisa dibilang sangat muda. Yang mana karyawan yang berusia muda biasanya masih memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan yang lain/ hal baru.
- b. Beban Kerja, di PT Bukit Asam Kreatif sendiri menerapkan target dalam bekerja. Jadi dalam jangka waktu tertentu karyawan harus mencapai target yang telah diberikan tersebut. Target ini mungkin menjadi beban kerja karyawan sehingga karyawan merasa berat dan menderita gangguan/penyakit akibat kerja.
- c. Faktor Lingkungan, Karena PT Bukit Asam Kreatif ini mayoritas pegawai berada diligkungan tambang, lokasi/tempat kerja yang mungkin mengakibatkan kurangnya sosialisasi/interaksi karyawan satu dengan yang lainnya.
- d. Kepuasan Gaji, PT Bukit Asam kreatif dalam memberikan kompensasi/gaji sesuai dengan target yang telah dicapai karyawan atau besarnya jumlah produksi batubara setiap karyawan. Jadi disetiap bulannya karyawan akan mendapatkan gaji pokok yang sama namun yang membedakan adalah upah lembur setiap bulan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penulis mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif, maka dapat saya simpulkan:

1. Pelaksanaan kegiatan proses rekrutmen PT Bukit Asam Kreatif terdiri dari menentukan persyaratan khusus dan persyaratan umum calon karyawan dengan cara pengiklanannya yang berawal dari PO BOX lalu di *update* dengan cara bekerja sama dengan SMK dan SMA Bukit Asam, Sosialisasi Kades dan menggunakan teknologi informasi berupa *Whatsapp*.
2. Pelaksanaan kegiatan seleksi PT Bukit Asam Kreatif dengan melalui 8 tahapan diawali dengan pendaftaran dan pengumpulan berkas, pengumuman hasil lolos administrasi, psikotes, tes teori dan peraktek, *Medical Check up* (MCU), *Interview User*, rekap penilaian/ranking, penandatanganan kontrak kerja karyawan.
3. Kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif yaitu pelamar yang sadar akan itu bukan bidangnya masih tetap saja memasukkan lamaran, pelamar yang kurang jujur sehingga penyeleksi kesulitan memberikan nilai yang objektif, pelamar yang mengundurkan diri setelah menandatangani kontrak kerja karyawan

4.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penulis mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk pengiklanan lowongan pekerjaan sudah baik, namun lebih baik lagi PT Bukit Asam Kreatif diperluas lagi dengan melalui media sosial seperti *Instagram* dan bekerja sama dengan akun-akun lowongan kerja didalamnya. Sehingga akan mendapatkan calon kandidat yang banyak dan mempunyai banyak pilihan.

2. Untuk mengantisipasi pelamar yang mengundurkan diri secara tiba-tiba padahal sudah menandatangani kontrak kerja PT Bukit Asam Kreatif sebaiknya diawal memberitahukan bahwa ada sanksi yang setara jika pelamar mengundurkan diri secara tiba-tiba.
3. Untuk mengurangi *turnover* karyawan PT Bukit Asam Kreatif mungkin bisa memperhatikan lagi apa kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan kerja karyawan yang bisa membuat interaksi sosial satu dengan yang lainnya, memberikan *reward* kepada karyawan yang telah jauh melebihi target kerja mereka, tidak perlu hal yang besar mungkin bisa dengan hadiah kecil/ucapan singkat agar karyawan merasa senang dan karyawan merasa diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2015, Agustus 8). *Tinjauan Lengkap Mengenai Batubara*. Retrieved Mei 22, 2022, from World Coal Institute: https://www.worldcoal.org/file_validate.php?file=coal_resource_indonesia.pdf
- Dra. Sri Larasati, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Sakti.
- Kasmir. (20017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga .
- Setiani, B. (2013). Kajian SumberDaya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Prusahaan. *Academia*, 19.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2012). *Pereencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN Maliki Press.

Soehardi, D. L., Asir, m., Adnyana, I. A., Mukhtadi, & Satria, f. (2021). *MSDM Menari Kinerja Optimal*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media.

Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Malang: UB Press.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara di bawah ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yang berjudul “PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT BUKIT ASAM KREATIF”. Berikut adalah daftar pertanyaan:

1. Deskripsikan tentang PT Bukit Asam Kreatif secara singkat?
2. Berikan pendapat terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif?
3. Mengapa rekrutmen PT Bukit Asam kreatif berbeda dengan PT yang lain (setiap hari PT Bukit Asam Kreatif bisa menerima masuknya lamaran)?
4. Mengapa jumlah pelamar PT Bukit Asam Kreatif tinggi?
5. Mengapa jumlah karyawan PT Bukit Asam Kreatif juga tinggi?
6. Berikan pendapat tentang karyawan yang hanya mencari pengalaman kerja saja ke PT Bukit Asam Kreatif?
7. Apa kelemahan proses rekrutmen dan seleksi PT Bukit Asam Kreatif?
8. Apa kelebihan proses rekrutmen dan seleksi PT Bukit Asam Kreatif?

Lampiran 2. Hasil Wawancara

Tanggal: 8 September 2022

Waktu: 16.00 WIB

Narasumber: Erlangga Adinugraha

Jabatan: Supervisor HRD

1. Q: Deskripsikan tentang PT Bukit Asam Kreatif secara singkat?
A: Perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja
2. Q: Berikan pendapat terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Bukit asam Kreatif?
A: Pertama rekrutmen terbuka (pihak ke 3) dan kedua rekrutemn tertutup (diambil dari berkas lamaran yang masuk)
3. Q: Mengapa rekrutmen PT Bukit Asam Kreatif berbeda dengan PT yang lain (setiap hari PT Bukit Asam Kreatif bisa menerima masuknya lamaran)?
A: PT Bukit Asam Kreatif memberi kesempatan untuk pelamar, menyampaikan lamarannya dan PT Bukit Asam Kreatif akan memproses lamaran tersebut jika ada kebutuhan.
4. Q: Mengapa jumlah pelamar PT Bukit Asam Kreatif tinggi?
A: Karena tingginya anemo masyarakat yang membutuhkan pekerjaan di dunia tambang, dan BAK merupakan penyalur tenaga kerja khususnya bidang pekerjaan tambang.
5. Q: Mengapa jumlah karyawan PT Bukit Asam Kreatif yang *resign* juga tinggi?
A: Jumlah karyawan yang resign tidak tinggi, adapun alasan *resign* disebabkan karena beberapa faktor yaitu pindah domisili dan diterima di perusahaan lain.

6. Q: Bagaimana pendapat bapak tentang karyawan yang hanya mencari pengalaman kerja saja ke PT Bukit Asam Kreatif?

A: Diperkenankan

7. Q: Apa kelemahan rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif?

A: Tidak ada kelemahan

8. Q: Apa kelebihan rekrutmen dan seleksi karyawan PT Bukit Asam Kreatif?

A: Menghasilkan karyawan yang berkualitas, dan standar seleksi sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa (*user*)



Lampiran 3. Pengumuman rekrutmen PT Bukit Asam Kreatif tahun 2019



PENGUMUMAN REKRUTMEN KARYAWAN PT. BUKIT ASAM KREATIF TAHUN 2019

PT. Bukit Asam Kreatif (PT. BAK), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Penyedia Tenaga Kerja membutuhkan calon tenaga kerja untuk ditempatkan diberbagai bidang keahlian sesuai kebutuhan. Persyaratan peserta, tata cara dan informasi penting lain tentang program ini adalah sebagai berikut :

A. Persyaratan Umum:

1. Laki - laki
2. Minimal SMU/SMK atau sederajat
3. Warga Negara Indonesia dan memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Muara Enim/Sumsel
4. Tinggi Badan min 163 Cm (untuk operator)
5. Foto berwarna ukuran 4x4 terbaru
6. Tidak ada cacat fisik
7. Tidak ada tanda tato, tindik maupun piercing lainnya di badan
8. Berpenampilan yang baik dan sopan
9. Sehat Jasmani dan Rohani, dilampiri Surat keterangan Sehat dari Dokter atau Rumah Sakit
10. Surat keterangan Catatan Kepolisian dari Kepolisian Setempat
11. Tidak pernah mengalami kecelakaan berat sesuai dengan alat yang dioperasikan hingga mengakibatkan orang lain meninggal yang masuk catatan K3L PTBA.
12. Memiliki perhatian pada Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3)
13. Berusaha melakukan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan
14. Mampu bekerja dibawah tekanan (under pressure)
15. Disiplin dan bertanggung jawab.

B. Formasi yang dibutuhkan :

NO	POSISI /BIDANG KEAHLIAN	KODE BIDANG KEAHLIAN
1.	Operator Bulldozer D375 atau setara	OPT - DZ 375
2.	Operator Exavator 400 atau setara	OPT- EXA 400
3.	Operator Grader 14 M atau setara	OPT- GD 14 M
4.	Operator Dump Truk 30 Ton	OPT- DT
5.	Formen Lapangan	Formen-LAP





C. Persyaratan Khusus:

1. Memiliki minimal SIM B1 yang masih berlaku (untuk Posisi 4)
2. Usia Maksimal 35 Tahun (untuk posisi 2,4)
3. Usia Maksimal 40 tahun (untuk posisi 1,3,5)
4. Pengalaman minimal 2 tahun dibidang yang sama terlampir buktinya (untuk posisi no 1,2,3,4,5)
5. Diutamakan memiliki pengalaman Pengawas front batubara (untuk posisi no 5)
6. Diutamakan memiliki sertifikat POP (untuk posisi no. 5)
7. Memiliki jiwa leadership dan kemampuan berkomunikasi yang baik (untuk posisi no 5)

D. Tata Cara Pendaftaran : Persiapan Sebelum Mengajukan Lamaran

1. Proses awal registrasi lamaran melalui **PO BOX 805** Proses ini dilakukan sepenuhnya oleh pelamar. Untuk mengurangi kesalahan, pelamar diminta untuk mempersiapkan seluruh data dan dokumen pendukung yang diperlukan.
2. Seluruh kelengkapan berkas Pelamar di masukan ke amplop air Mail ukuran A4
3. Mencantumkan Kode Posisi Bidang Keahlian di Sudut Kanan Amplop.
4. Batas akhir pelamar berdasarkan cap pos paling lambat tanggal **11 Mei 2019**.

E. Lain-lain

1. Peserta yang melamar tidak melalui PO BOX tidak dapat diproses dalam sistem rekrutmen.
2. Tidak ada korespondensi berkaitan dengan rekrutmen ini dan keputusan tim rekrutmen pegawai tidak dapat diganggu gugat.
3. **Tidak dipungut biaya apapun** dalam mengikuti seleksi yang diselenggarakan.
4. Tidak ada pergantian biaya akomodasi dan transportasi yang berkaitan dengan pelaksanaan seleksi. PT. BAK tidak bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan akibat penipuan yang mengatasnamakan PT BAK.
5. Bagi Peserta yang Lulus akan di informasikan melalui pemberitahuan SMS

LAMARAN MELALUI PO BOX 805



Lampiran 4. Formulir penilaian wawancara PT Bukit Asam Kreatif



PT BUKIT ASAM KUALA

FORMULIR PENILAIAN HASIL WAWANCARA

Nama Lengkap :

Tanggal Lahir :

Pendidikan :

Posisi :

Direktorat / Departemen :

Posisi (Pangkat) :

DIMENSI		URAIAN	WAWANCARA				
			1	2	3	4	5
1	Pendidikan Formal	Tingkat pendidikan (formal) yang dapat menunjang posisi yang dilamar					
2	Pengalaman kerja	Kesesuaian antara berbagai hal yang pernah ditangani dalam pekerjaan sebelumnya dengan pekerjaan yang dilamar					
3	Pengetahuan Teknis	Pengetahuan praktis atau teoritis yang dikuasai berkenaan dengan posisi yang dilamar					
4	Keterampilan Teknis	Kemampuan mengatasi permasalahan yang mungkin terjadi pada posisi yang dilamar					
5	Motivasi	Menunjukkan besarnya semangat serta minat terhadap kondisi pekerjaan yang dilamar					
6	Kerja sama	Kemampuan beradaptasi dan bekerja sama dengan rekan kerja					
7	Etika	Menunjukkan sikap sopan santun dalam bertutur kata maupun bertingkah laku					
8	Kemampuan Komunikasi	Kemampuan mengungkapkan ide secara sistematis dan jelas sehingga dapat dipahami dengan benar orang lain					
9	Kemampuan bahasa asing* Inggris / Mandarin/.....	Kemampuan dalam berbahasa asing yang dapat dipahami dengan benar oleh orang lain.					
10	Penampilan diri	Cara berpakaian, kerapian, serta keadaan fisik secara umum. Ada tidaknya cacat fisik					
11	Kemampuan Memimpin **	Kemampuan untuk mengorganisir orang lain dan bawahan yang berada di bawah pengawasannya.					
12	Pemeriksaan referensi ***	Riwayat pekerjaan kandidat di perusahaan sebelumnya					

Keterangan Nilai

1. Kurang 3. Baik

2. Cukup 4. Sangat Baik

Petunjuk Penilaian: (Isi dengan menggunakan tanda x)

1. (*) Lingkari yang sesuai/sebutkan yang lainnya

2. (**) Hanya untuk Pangkat supervisor atau setara ke atas

3. (***) Hanya untuk pangkat Manajer atau setara ke atas

Kesimpulan dan saran :

Wawancara 1: ☐ Dapat Disarankan ☐ Dipertimbangkan ☐ Tidak Disarankan

Saran/ Komentar :

.....

.....

Tj Enim,.....

(Nama & ttd)

Pewawancara 1

Wawancara 1: ☐ Dapat Disarankan ☐ Dipertimbangkan ☐ Tidak Disarankan

Saran/ Komentar :

.....

.....

Tj Enim,.....

(Nama & ttd)

Pewawancara 2

08/09/21

Lampira 5. Kegiatan Jum'at sehat (bermain boling) bersama staff karyawan kantor PT Bukit Asam Kreatif



Lampiran 6. Sertifikat Praktik Kerja Lapangan di PT Bukit Asam Kreatif

