

## **ANALISIS PROSEDUR PENERIMAAN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA LPP TVRI SUMSEL BABEL PALEMBANG**

Penulis:

**M. Ridwan**

Dosen Universitas Tamansiswa, Palembang

e-mail: wawan80\_redone@ymail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the recruitment procedure, selection and placement of employees in LPP TVRI Sumsel Babel. This study uses qualitative and descriptive analysis techniques. Data in this study was obtained from interviews and questionnaires to 68 employees in LPP TVRI Sumsel Babel. From the results of this research note that the recruitment of employees using a closed system. This is because the financial obstacle of company for open recruitment. From 68 respondents, there are 73.53 percent of respondents aware of any recruitment of families who worked in LPP TVRI Sumsel Babel and the remaining 26.47 per cent know of a friend who works there. to obtain employment in accordance with the job specification, the company should conduct open recruitment.*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan tenaga kerja di LPP TVRI Sumsel Babel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan deskriptif. data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner kepada 68 orang karyawan di LPP TVRI Sumsel Babel. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa rekrutmen tenaga kerja menggunakan system tertutup. Hal ini karena perusahaan mengalami kendala dana yang minim untuk rekrutmen terbuka. Sebanyak 73,53 persen responden mengetahui adanya rekrutmen dari keluarga yang bekerja di LPP TVRI Sumsel Babel dan sisianya 26,47 persen mengetahui dari kawan yang bekerja disana. Diharapkan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan job specification perusahaan hendaknya melakukan perekrutan secara terbuka.

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja atau karyawan merupakan suatu asset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi jalanya kegiatan dalam perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan pada posisi tertentu yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan, maka perusahaan terlebih dahulu melakukan penarikan karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan tersebut. Yang sering menjadi permasalahan bahwa pada umumnya organisasi/perusahaan seringkali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga tingkat/kualitas dari pelamar yang

dihasilkan kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Oleh karena itu, di dalam melakukan seleksi karyawan yang baik itu pimpinan perusahaan maupun bagian personalia harus benar-benar memahami persyaratan-persyaratan yang ditentukan untuk suatu jabatan sehingga tidak akan terjadi kesalahan dalam memilih karyawan, termasuk rekrutmen pada LPP TVRI Sumsel Babel.

LPP TVRI Sumsel Babel merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang penyiaran guna untuk memberikan penerangan dan pengetahuan tentang berbagai masalah yang diperlukan masyarakat untuk menuntut kecerdasan, kesadaran dan semangat guna kemajuan serta pembangunan bangsa dan negara. Sebagai perusahaan yang cukup besar, LPP TVRI Sumsel Babel tentunya membutuhkan tenaga kerja terampil yang mempunyai kemampuan untuk dapat diandalkan dalam menjalankan perusahaan ini agar terus maju dan semakin berkembang.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari bagian Manajemen Sumber Daya Manusia pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang diketahui bahwa LPP TVRI Sumsel Babel Palembang belum melaksanakan penerimaan karyawan secara tepat karena perusahaan ini tidak memiliki jadwal yang tepat untuk melaksanakan proses penerimaan karyawan dan hanya dilaksanakan jika kebutuhan sudah mendesak yaitu pada saat akan adanya kebutuhan karyawan saja. Demikian juga halnya pada penempatan karyawan tidak digunakanya spesifikasi jabatan yang ada, sehingga karyawan yang diterima umumnya sering mengalami hambatan dalam pekerjaan. Atas dasar informasi tersebutlah maka penelitian yang berkaitan dengan Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada LPP TVRI SUMSEL BABEL menari untuk diteliti. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Bagaimana analisis prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang?

## **Landasan Teori**

### **Penerimaan Tenaga Kerja (Karyawan)**

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang menitikberatkan perhatian kepada masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2000: 10) menyebutkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Flipppo dalam Hani Handoko (2001: 3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Untuk dapat melaksanakan seleksi pada calon-calon karyawan dengan sebaik-baiknya, maka perlu terlebih dahulu diketahui keterangan-keterangan yang

lengkap tentang jabatan yang hendak diisi. Karenanya sebelum diadakan seleksi, maka haruslah terlebih dahulu ada kriteria yang obyektif dalam melakukan pemilihan tersebut. Untuk dapat menentukan apakah seorang mampu bekerja pada sesuatu jabatan, perlu terlebih dahulu diketahui pendidikan, keahlian, pengalaman dan keadaan fisik yang diminta sesuatu jabatan dan hal itu diketahui dengan membuat job analysis yakni membuat analisis jabatan. *Job analysis* atau analisa jabatan merupakan suatu proses untuk membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna sesuatu keperluan (Manullang dan MARIHOT AMH Manullang, 2000:38). Sedangkan pengertian analisa jabatan (Hasibuan, 2000: 28) adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan.

Dalam rekrutmen tenaga kerja atau karyawan juga perlu melakukan suatu analisa terhadap deskripsi jabatan yang merupakan langkah pertama dari proses analisa jabatan, yaitu gambaran yang tersedia, pernyataan yang akurat dan ringkas mengenai apa-apa yang diharapkan akan dilakukan karyawan di dalam pekerjaannya, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pemangku jabatan. Menurut Rivai (2004: 125), deskripsi pekerjaan/jabatan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Dengan adanya deskripsi jabatan diharapkan setiap karyawan yang memegang jabatan tertentu akan mengetahui batasan tugas, wewenang tanggung jawabnya. Hal ini akan mencegah kemungkinan timbulnya kesimpangsiuran dan pekerjaan ganda antara jabatan yang satu dengan jabatan yang lain. Oleh karena itu, sebaiknya deskripsi jabatan dibuat sedemikian rupa agar mudah dipahami dan dimengerti oleh karyawan.

Langkah selanjutnya dalam rekrutmen perlu juga membuat pemetaan tentang spesifikasi jabatan yang sangat berfungsi rangka pengadaan sumber daya manusia. Menurut Sondang P. Siagian (2002: 89), tidak jarang terjadi bahwa informasi tentang spesifikasi pekerjaan digabung dalam lembaran informasi tentang uraian pekerjaan. Akan tetapi sesungguhnya ada perbedaan perspektif antara kedua jenis informasi tersebut. Uraian pekerjaan pada dasarnya menyangkut profil suatu pekerjaan sedangkan di pihak lain, spesifikasi pekerjaan menonjolkan karakteristik manusia yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya spesifikasi jabatan maka didapat informasi yang berguna untuk pengadaan karyawan, khususnya di dalam penempatan karyawan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan.

Dalam penentuan sumber tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara (Sastrohadiwiryo, 2003: 140):

### **Perekrutan dari Dalam Perusahaan**

Bagi perusahaan besar, perekrutan dari dalam mendapatkan pertimbangan rasional karena banyak berpengaruh pada kebijakan penentuan sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan. Sumber tenaga kerja yang perlu mendapatkan perhatian utama adalah pemanfaatan tenaga kerja yang ada. Pemanfaatan tenaga kerja dalam perusahaan terutama dalam rangka, yakni:

- Promosi, yaitu promosi karyawan untuk dapat mengisi jabatan yang lebih tinggi.
- Mutasi yaitu karyawan dipindahkan ke jabatan yang berbeda tetapi masih dalam satu tingkatan.

Menurut Faustino Cardoso (2003: 105), rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2002: 102), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan suatu organisasi. Menurut Rivai (2004: 158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kualitas untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun alasan perusahaan merekrut tenaga kerja atau karyawan menurut Faustino Cardoso (2003: 106) karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, antara lain:

- Berdirinya suatu baru
- Adanya perluasan kegiatan organisasi
- Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat
- Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- Adanya pekerja yang meninggal dunia

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen karyawan (Hasibuan, 2000:4) ada 2 yaitu:

- Metode Tertutup, Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan karyawan yang baik, sulit.
- Metode Terbuka, Metode terbuka adalah ketika rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, media cetak maupun media elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik lebih besar.

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yakni sebagai berikut:

- Penyusunan strategi untuk merekrut; Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.
- Pencarian pelamar-pelamar kerja; Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas.
- Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar pekerja yang tidak cocok ; Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.
- Pembuatan kumpulan pelamar ; Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut.

### **Seleksi**

Menurut Sastrohadiwiryono, (2003: 150) Seleksi tenaga kerja adalah “kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya”. Adapun langkah-langkah dalam proses tenaga kerja adalah:

#### **Seleksi Persyaratan Administrasi**

Persyaratan sebagai lampiran surat lamaran; syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain:

- Fotokopi ijazah serta sertifikat pelatihan/kursus yang telah dimiliki
- Daftar riwayat hidup
- Surat keterangan berkelakuan baik dan kepolisian
- Surat keterangan sehat dari dokter
- Kartu tanda bukti mencatatkan diri dari pada Departemen/Dinas Tenaga Kerja Setempat
- Pas foto sesuai dengan permintaan
- Fotokopi kartu tanda penduduk
- Surat Keterangan pengalaman kerja
- Persyaratan administratif yang menyangkut financial, jumlahnya bergantung pada ketentuan perusahaan.

#### **Seleksi Pengetahuan Umum, meliputi:**

- Pengetahuan umum yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan, menurut pandangan praktismaupun teoritis.
- Pengetahuan umum yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan dengan sistem ketatanegaraan Indonesia termasuk kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai perusahaan yang relevan dengan usahanya.

### **Seleksi Psikologi**

- Tes Hasil Kerja (*Achievement Test*); Tes ini dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja para pelamar
- Tes bakat/Pembawaan (*Aptitude Test*); Tes bakat atau pembawaan adalah tes untuk mengukur bakat atau kemampuan, yang mungkin telah dikembangkan atau masih terpendam, dan tidak digunakan.
- Tes Kecerdasan; adalah tes yang digunakan baik dalam seleksi maupun untuk peningkatan (*upgrading*)
- Tes Minat; adalah tes untuk mengetahui luasnya minat para pelamar
- Tes Kepribadian; adalah suatu tes untuk mengukur atau menilai sifat kepribadian yang dimiliki pelamar.

**Seleksi Wawancara (*Interview Test*)**, Agar sasaran pelaksanaan prinsip dasar wawancara dapat tercapai, perlu diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- *Performance* ; adalah diri interviewee (calon tenaga kerja) mulai saat permunculanya di hadapan *interviewer* (bagian seleksi), selama interview atau wawancara maupun dengan pihak interviewer meninggalkan ruang wawancara.
- *Potential Improvement* ; adalah beberapa ciri (Traits) potensi atau kemampuan dasar yang sekiranya dapat dikembangkan.
- *Skill Profile Achievement* ; Ada gambaran dan prediksi kedepan tentang kemampuan atau kecakapan yang dimiliki berdasarkan kemampuan yang diperoleh sebelumnya.
- *Personality Attitude*; adalah sifat dan sikap kejiwaan yang memberi ciri dan garis kehidupan calon tenaga kerja.
- Referensi ; Sebagai proses terakhir dalam seleksi tenaga kerja adalah meminta referensi dari tenaga kerja. Kegiatan ini dimaksudkan agar calon kerja menunjuk beberapa orang, baik tenaga kerja perusahaan maupun orang di luar perusahaan yang dapat memberikan keterangan tentang diri pelamar, baik tentang pribadi, pengalamannya, kecakapannya, keterampilannya, hal-hal khusus yang dimiliki, dan sebagainya.

### **Penempatan Karyawan**

Menurut Hasibuan (2000: 62), penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Hal yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut

- Faktor Prestasi Akademis; Faktor prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan

harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.

- Faktor Pengalaman ; Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki.
- Faktor Kesehatan Fisik dan Mental ; Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat dimana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimilikinya.
- Faktor Sikap ; Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.
- Faktor Status Perkawinan ; Untuk mengetahui status perkawinan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan diluar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.
- Faktor Usia ; Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

### **Metodelogi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada LPP TVRI Sumsel Babel yang berlokasi di Jl. Balap Sepeda No.1 Kampus Pom 9 Palembang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi dan kuisisioner. Tehnik dokumentasi yaitu profil LPP TVRI Sumsel Babel, struktur organisasi, data karyawan dan penunjuk serta prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan. Tehnik observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dan dilakukan suatu pencatatan. Sedangkan kuesioner memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada karyawan yang bersangkutan. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Analisis

kualitatif dengan cara melakukan analisis dari wawancara dengan informan, sedangkan Deskriptif kuantitatif adalah dengan cara menganalisis berdasarkan angka-angka yang dibuat dalam persen. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia, sedangkan respondent dalam penelitian ini sebanyak 68 orang yang bekerja di LPP TVRI Sumsel Babel.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan kajian literatur bahwa faktor tenaga kerja sangat berpengaruh dalam hal kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk menyokong itu semua maka diperlukan suatu cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai kebutuhan perusahaan di antaranya adalah melalui prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan yang baik. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perlu adanya strategi dalam hal prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Di LPP TVRI Sumsel berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia bahwa prosedur penerimaan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel dilaksanakan setelah adanya permintaan yang membutuhkan penambahan karyawan baru dengan mendiskusikanya terlebih dahulu dengan pimpinan perusahaan. Di LPP TVRI Sumsel Babel dalam prosedur penerimaan karyawan perusahaan kurang memperhatikan *job specification* atau spesifikasi jabatan yang telah ditentukan untuk suatu jabatan, terutama pada bagian teknik produksi & penyiaran, sekretaris, dan bagian pengembangan usaha. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa:

“prosedur penerimaan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel karena tidak tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan syarat pada saat proses penarikan berlangsung. Ini terjadi karena pada saat proses penarikan berlangsung, jumlah pelamar yang ada sedikit akibat dari metode tertutup yang perusahaan gunakan. Dampaknya dalam pelaksanaan atau penyeleksian pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan”.

Hal tersebut tentu saja berdampak terhadap kemampuan karyawan dalam menyeleksi suatu pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan terutama pada bagian teknik produksi & penyiaran, sekretaris, dan bagian pengembangan usaha artinya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh LPP TVRI Sumsel Babel tidak sesuai dengan pengertian rekrutmen yang mencari dan memikat para calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi, karena pada kenyataanya karyawan yang diterima oleh perusahaan kemampuannya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Serangkaian masalah di atas, dapat mengakibatkan perusahaan tidak mendapatkan kualitas karyawan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang optimal.



Dalam rekrutmen juga perusahaan tidak mempublikasikan secara terbuka tetapi menggunakan jasa karyawan atau keluarga untuk saling menyebarkan informasi rekrutmen. Hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

“Dalam rekrutmen tenaga kerja atau karyawan, prosedur penerimaan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel, perusahaan menggunakan jasa karyawan atau keluarga dalam hal penerimaan karyawan. Para pelamar yang mengajukan lamaran pada LPP TVRI Sumsel Babel mengetahui lowongan kerja dari orang-orang yang bekerja atau berhubungan dekat dengan perusahaan tersebut artinya dalam menarik calon pegawainya perusahaan hanya mencari sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan”.

Pernyataan ini juga dapat dilihat dari jawaban responden mengenai penerimaan karyawan dimana 50 orang atau 73,53 persen mengetahui lowongan pekerjaan dari keluarga yang bekerja di LPP TVRI Sumsel Babel dan sisanya 18 atau 26,47 persen memasukkan lamaran kerja karena mendengar adanya informasi dari kawan yang bekerja disana.

Ketika konfirmasi lebih lanjut dengan Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia bahwa prosedur penerimaan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel mengenai hasil penyebaran kuisioner dikatakannya bahwa:

“Dilihat dari kondisi perusahaan yang hanya melaksanakan penarikan karyawan jika ada kebutuhan akan karyawan saja dan dilihat dari kondisi perusahaan yang sekarang tidak lagi menjadi bagian dari Kementrian Komunikasi dan Informasi yang sekarang hanya menjadi status sebagai Lembaga Penyiaran Publik, maka kondisi ini mengakibatkan perusahaan memiliki dana yang kecil untuk melakukan penarikan karyawan. Namun nantinya dengan keterbatasan dana dan minimnya SDM yang sesuai kebutuhan akan diberikan pelatihan”.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tenaga kerja atau karyawan di LPP TVRI Sumsel Babel berdasarkan kepada rekrutmen tertutup. Hal ini dilakukan perusahaan karena kendala minimnya dana untuk melakukan rekrutmen sementara rekrutmen merupakan hal mendesak yang harus dilakukan. Hal ini tentu saja merupakan kendala bagi LPP TVRI Sumsel Babel untuk memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan. Namun untuk mengatasi itu semua maka LPP TVRI Sumsel Babel hendaknya melakukan training untuk memberdayakan sumberdaya manusia yang ada supaya dapat berkontribusi sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk kedepannya pihak manajemen harus mempertimbangkan untuk melakukan rekrutmen secara terbuka untuk memperoleh sumberdaya manusia yang sesuai dengan *job specification*.

**DAFTAR PUSTAKA**

- B.Siswanto Sastrohadiwiryono, DR. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Manullang dan Manullang, Marihot. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang, P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Suliyanto, 2006. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: ANDI
- Umar, Husein. 2003. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.