

**LAPORAN KULIAH KERJA MAGANG (KKM)
PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN
PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA – *FOOD DIVISION*
UNIT NGORO MOJOKERTO**



Oleh:

Nur Aini Rohmania 1561019

Siti Zakiyatul Fitri 1561202

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG**

2019

KULIAH KERJA MAGANG (KKM)
PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN
PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA – FOOD DIVISION
UNIT NGORO MOJOKERTO



Oleh :

Nur Aini Rohmania	1561019
Siti Zakiyatul Fitri	1561202


Jombang, 09 April 2019

Mengetahui,

Menyetujui,

Pendamping Lapangan

Dosen Pembimbing Lapangan


PT. CHAROEN POKPHAND
Saufan Imanullah
INDONESIA
POKPHAND NGORO · MOJOKERTO


Dr. Abd. Rohim, SE., Msi

Mengesahkan,

Ketua Program Studi



Nurul Hidayati, SE., MM

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan ini. Laporan ini dibuat berdasarkan kebutuhan untuk menyelesaikan laporan KKM, serta untuk memenuhi tugas pada semester genap yang berjudul

“Proses Seleksi Dan Penempatan Karyawan

PT. Charoen Pokphand Indonesia – *Food Division* Unit Ngoro Mojokerto”.

Dalam penyusunan laporan ini, kami menyadari sepenuhnya bahwa selesainya laporan KKM ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil. Oleh karena itu kami ingin menyampaikan terima kasih antara lain kepada :

1. Bapak Dr. Abd. Rohim,SE.,Msi selaku Dosen Pembimbing Lapangan (DPL)
2. Ibu Nurul Hidayati, S.E selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG
3. Bapak Suherman selaku Plant Manager di PT.Charoen Pokphand Indonesia – *Food Division* Unit Ngoro Mojokerto
4. Bapak Sigit Andrianto selaku Manager HRD di PT.Charoen Pokphand Indonesia – *Food Division* Unit Ngoro Mojokerto
5. Bapak Saufan Imanullah dan Bapak Rizky Pramana Putra selaku P&GA di PT.Charoen Pokphand Indonesia – *Food Division* Unit Ngoro Mojokerto

Penulis menyadari bahwa dalam laporan KKM masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan laporan KKM ini serta bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Jombang, 18 Maret 2019

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATAPENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Kuliah Kerja Magang.....	1
1.2 Tujuan Kuliah Kerja Magang.....	3
1.3 Manfaat Kuliah Kerja Magang.....	4
1.4 Tempat Kuliah Kerja Magang.....	5
1.5 Jadwal Waktu Kuliah Kerja Magang.....	5
BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KULIAH KERJA MAGANG	
2.1 Sejarah Perusahaan.....	6
2.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	7
2.3 Kebijakan Mutu Perusahaan.....	8
2.4 Kegiatan Umum Perusahaan.....	8
2.5 Struktur Perusahaan.....	9
BAB III PELAKSANAAN KULIAH KERJA MAGANG	
3.1 Pelaksanaan Kerja Yang Dilakukan Di Tempat Magang.....	14

3.2 Kendala Yang Dihadapi.....	21
3.3 Cara Mengatasi Kendala.....	21
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan.....	22
4.2 Saran.....	22
DAFTAR PUSTAKA.....	23
LAMPIRAN.....	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Perusahaan.....9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kuliah Kerja Magang

Kenyataan di lapang seringkali menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi (freshgraduate) belum mampu secara optimal mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh ke dalam dunia kerja. Hal itu disebabkan karena adanya kesenjangan antara teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan kenyataan di lapangan yang lebih kompleks. Kegiatan Kuliah Kerja Magang (KKM) adalah kegiatan intrakurikuler yang berupa kegiatan belajar di lapangan yang dirancang untuk memberikan pengalaman praktis kepada para mahasiswa dalam menggunakan aplikasi teori ke dalam praktek lapangan. Selain itu kegiatan Kuliah Kerja Magang (KKM) ini merupakan media pembelajaran dalam pengembangan softskills mahasiswa dengan pengalaman praktis di lapangan.

Sesuai dengan program studi dan konsentrasi yang kami ambil yakni Manajemen SDM, maka kami memutuskan untuk memilih melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Magang di PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro, Mojokerto. Alasan kami memilih perusahaan ini karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang dulunya kita kunjungi sewaktu ada pelaksanaan kunjungan industri kampus. Hal ini membuat kami ingin mengetahui lebih lanjut tentang perusahaan PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro, Mojokerto. Selain itu kami banyak mendengar bahwa perusahaan ini memiliki citra yang baik di kalangan masyarakat. Sehingga kami memutuskan untuk melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Magang dan akhirnya proposal kami disetujui oleh Manager HRD perusahaan.

Setelah proposal kami disetujui oleh Manager HRD perusahaan, maka kami melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Magang mulai tanggal 01 Maret - 30 Maret 2019. Ketika kami melaksanakan Kuliah Kerja Magang di hari pertama kami di tempatkan di bagian P&GA, menurut kami itu sesuai dengan program dan konsentrasi yang kita ambil. Dengan begitu kami bisa mengamati apa kendala yang dialami oleh perusahaan pada bagian personalia ketika melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Karena proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan termasuk bagian dari manajemen sumberdaya manusia sehingga kami memutuskan untuk mengangkat topik tentang manajemen sumberdaya manusia.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari sumberdaya manusia dan juga sumberdaya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa fungsi manajemen yang meliputi : perencanaan sdm, pengadaan, pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan, dan pemberhentian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengelola sumberdaya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Sumberdaya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumberdaya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumberdaya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan sumberdaya manusia (karyawan), karena karyawan merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peran penting didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, pengambil keputusan, perencana, dan pengatur aktivitas-aktivitas yang terjadi didalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki kualitas yang baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya itu juga akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi, perusahaan haruslah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena kinerja karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa factor seperti : kedisiplinan kerja, gaji, lingkungan kerja, kepuasan, tingkat stress, dan lain-lain yang dapat berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro adalah salah satu perusahaan yang tergabung dalam Charoen Pokphand Group Indonesia (CP Group). Perusahaan ini berdiri pada tanggal 7 Oktober 2013 sebagai industri pemotongan dan pengolahan daging ayam yang didukung oleh teknologi dan sumberdaya manusia yang terbaik. Tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan tergantung dari kinerja karyawan. PT .Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro merekrut, menyeleksi, dan menempatkan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan user masing-masing departemen.

1.2 Tujuan Kuliah Kerja Magang

Adapun tujuan dilaksanakannya KKM yaitu :

1. Menganalisis secara mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro, Mojokerto.
2. Memberikan pengalaman praktek kerja di dunia nyata, khususnya di PT Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro, Mojokerto.

3. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan di STIE PGRI Dewantara ke dalam bentuk praktik di dunia kerja.
4. Mengembangkan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman kami tentang dunia kerja yang sesungguhnya sesuai dengan bidangnya.
5. Menciptakan hubungan yang harmonis, serta meningkatkan hubungan kerjasama antara instansi dan perguruan tinggi.

1.3 Manfaat Kuliah Kerja Magang

Adapun manfaat dilaksanakannya KKM yaitu :

Bagi Mahasiswi :

1. Menjadi wahana pengenalan atau orientasi terhadap lingkungan dunia kerja yang nyata.
2. Dapat mempersiapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dalam dunia kerja di masa yang akan datang.
3. Sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman kerja guna untuk meningkatkan kemampuan diri.
4. Untuk menciptakan pola pikir yang lebih maju dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaan.

Bagi Perusahaan :

1. Terciptanya hubungan kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak, yaitu dapat menempatkan mahasiswi yang potensial untuk mendapatkan pengalaman bekerja.
2. Memperoleh bantuan tenaga dan fikiran dari mahasiswi dalam menjalankan kegiatan operasional maupun pekerjaan yang berhubungan dengan divisi yang ditempati.
3. Merupakan sarana untuk mengenali mahasiswi, khususnya mahasiswi jurusan Manajemen SDM dalam hal penerapan ilmu sesuai dengan konsentrasi.

1.4 Tempat Kuliah Kerja Magang

PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro berlokasi di Kawasan Ngoro Industri Persada Blok U No 11-12 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur. No telepon : 0321-6817878, No Fax : 0321-6815745.

1.5 Jadwal Waktu Kuliah Kerja Magang

Adapun pelaksanaan magang ini yaitu dari tanggal 01 Maret 2019 – 30 Maret 2019. Dengan waktu 6 hari kerja dari hari Senin-Sabtu. Dengan jam kerja yakni hari Senin-Jum'at 8 jam kerja sementara Sabtu 5 jam kerja.

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT KULIAH KERJA MAGANG

2.1 Sejarah Perusahaan

PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk (Perseroan) adalah penghasil pakan ternak, *Day Old Chick* dan makanan olahan terbesar di Indonesia. Perseroan didirikan tahun 1972 dengan pabrik pakan ternak terbesar pertama di Jakarta untuk menghasilkan pakan ternak berkualitas. Dari satu pabrik ternak di Jakarta, Perseroan mengembangkan usaha untuk menghadapi tantangan dalam menghasilkan produk yang dapat dipercaya dengan membangun fasilitas produksi di Balajara (Jawa Barat), Sematang (Jawa Tengah), Sepanjang dan Krian (Jawa Timur), Bandar Lampung (Lampung), Medan (Sumatera Utara), dan Makasaar (Sulawesi Selatan). Secara Bersama-sama, jaringan pabrik pakan ternak ini membuat Perseroan menjadi Produsen pakan ternak terbesar satu-satunya di Indonesia. Selain itu, jaringan tersebut memiliki posisi strategis untuk memenuhi kebutuhan peternak ayam di seluruh negeri. Hal ini menjadikan Perseroan sebagai perusahaan penghasil pakan ternak yang terpercaya.

Perseroan juga memiliki kekuatan dominan dalam produksi dan penyedia *Day Old Chick* di Indonesia. Perseroan merupakan penghasil terbesar DOC dengan kualitas tinggi untuk peternak ayam di Indonesia. Perseroan memiliki jaringan pemasaran luas yang terbesar di Jawa, Kalimantan, Bali, Sulawesi, Sumatra. Ketika pakan ternak dan *Day Old Chick* memiliki sejarah dalam agrobisnis, Perseroan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan konsumsi daging ayam dengan melebar usaha pada produk ayam olahan ayam olahan bernilai tambah tinggi. Kegiatan ini dilakukan oleh fasilitas yang terletak di Cikande (Jawa Barat), Salatiga (Jawa Tengah) dan Mojokerto (Jawa Timur).

PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Division Unit Ngoro adalah salah satu perusahaan yang tergabung dalam Charoen Pokphand Group Indonesia (CP Group). Perusahaan ini berdiri pada tanggal 7 Oktober 2013 sebagai industri pemotongan dan pengolahan daging ayam yang didukung oleh pengalaman teknologi dan sumber daya manusia yang terbaik. Perusahaan ini terletak di Ngoro Industri Persada Blok U 11-12 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur dengan luas 4,8 hektar. PT Charoen Pokphand Indonesia telah membuktikan dirinya sebagai perusahaan pengolahan daging ayam yang bermutu di Indonesia.

2.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi dari PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro antara lain :

1. Menjadi produsen kelas dunia dalam bidang makanan olahan dari daging ayam khususnya dan bahan lain umumnya.
2. Menjadi perusahaan yang bertanggung jawab, peduli terhadap dampak social dan lingkungan didalam menjalankan kegiatan kami.

Misi dari PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro antara lain :

1. Membantu meningkatkan kualitas bangsa Indonesia dan dunia serta memuaskan pelanggan dan pemegang saham dengan memproduksi makanan olahan bermutu tinggi, halal, dan aman untuk dikonsumsi dengan menerapkan GMP (Good Manufacturing Practice), SSOP (Sanitation Standard Operating Procedure), Sistem Jaminan Halal, HACCP, dan ISO 9001:2008 dan FSSC 22000 (ISO 22000:2005 dan PAS 220:2008).
2. Menjaga dan menerapkan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan hidup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3 Kebijakan Mutu Perusahaan

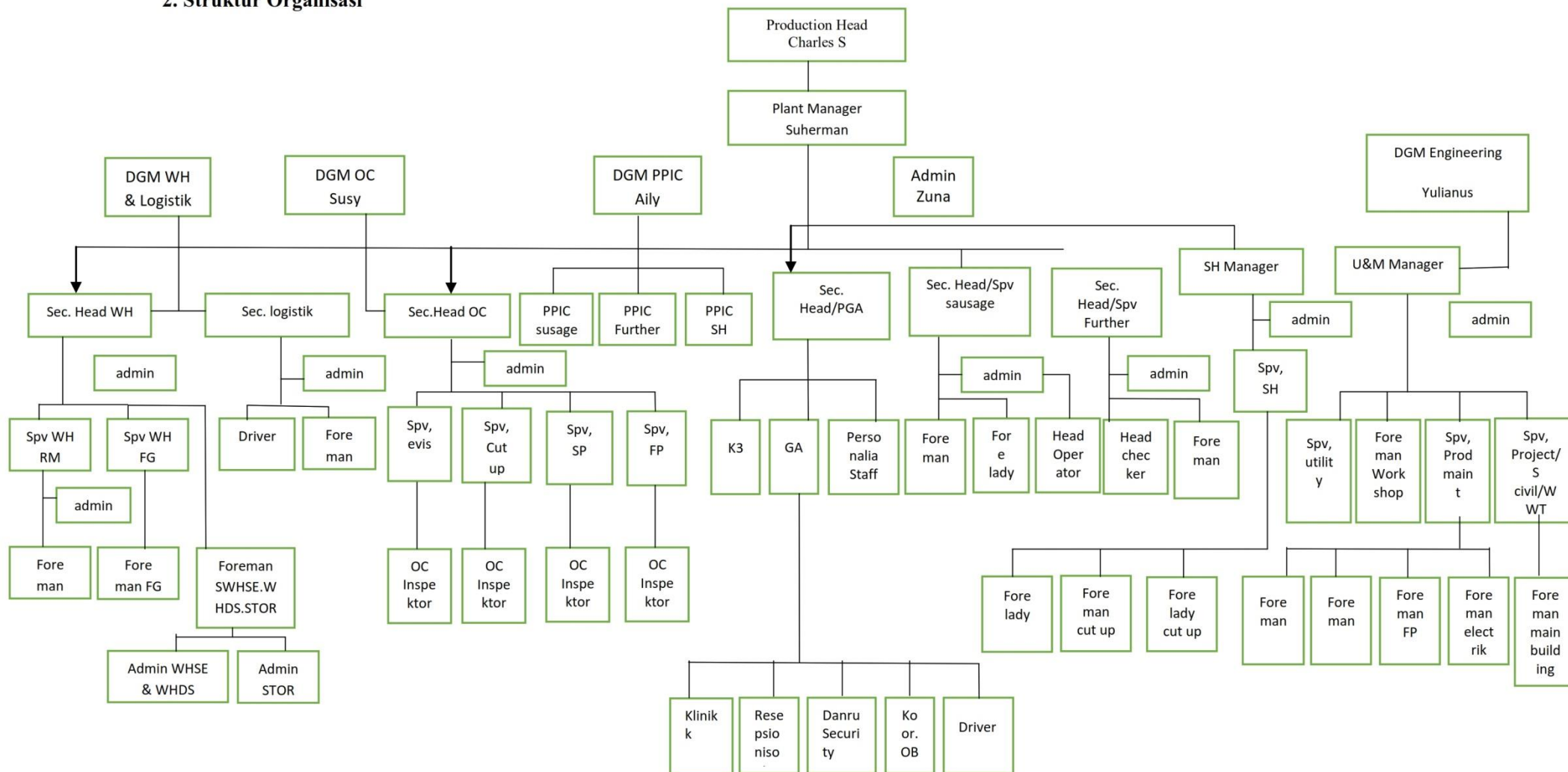
Setiap perusahaan yang didirikan pada dasarnya mempunyai tujuan. Dimana tujuan tersebut telah ditetapkan terlebih dahulu yang nantinya akan dipakai sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Tujuan merupakan hasil yang diharapkan untuk dapat dicapai perusahaan. Kebijakan Mutu dari PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit Ngoro,yaitu:

1. Senantiasa menghasilkan produk yang bermutu tinggi, halal, dan aman untuk dikonsumsi dalam rangka pencapaian visi dan misi perusahaan sehingga dapat memberikan jaminan kepuasan kepada pelanggan.
2. Menggalang kerjasama, partisipasi aktif dan positif semua karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu kerja secara terus menerus.

2.4 Kegiatan Umum Perusahaan

PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro merupakan industri manufaktur yang memproduksi makanan olahan daging ayam yaitu sausage, further, dan bakso. Bahan baku utama adalah daging ayam yang sudah beku yang berasal dari PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* dari Cikande dan Salatiga.

2. Struktur Organisasi



Gambar 2.1

Deskripsi kerja dari masing-masing posisi sesuai struktur PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro adalah sebagai berikut :

4.4.1 Production Head

Adapun tugas dan tanggung jawab Production Head adalah sebagai berikut :

- Tugas Production Head
 - a) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
 - b) Menentukan standart control kualitas
 - c) Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
 - d) Mengawasi proses produksi
 - e) Mmemperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu denga klien dan manajer.
- Tanggung Jawab Production Head
 - a) Memastikan anggaran biaya produksi efektif
 - b) Merperkirakan biaya dan menetapkan standar kualitas
 - c) Memantau standar produk dan melaksanakan program kontrol kualitas
 - d) Bertanggung jawab untuk pemilihan dan pemeliharaan peralatan.

2.4.2 Plant Manager

Adapun tugas dan tanggung jawab Plant Manajer adalah sebagai berikut :

- Tugas Plant Manager

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pabrik (produksi, QC, logistik, dan distribusi) untuk pencapaian target perusahaan.

- Tanggung Jawab Plant Manager
 - a) Merencanakan implementasi strategi dan operasional perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
 - b) Memonitor penyusunan rencana kerja harian perusahaan sesuai rencana bulanan dan tahunan.
 - c) Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas perusahaan serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.

2.4.3 Manager Human Resources Departement

Adapun tugas dan tanggung jawab Manager Human Resources adalah sebagai berikut :

- a) Menjadi penghubung antara manajemen dengan karyawan.
- b) Mengkoordinir dan mengawasi para karyawan khusus dan staff pendukung.
- c) Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru.
- d) Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan.

2.4.4 Personalia

Adapun tugas dan tanggung jawab Personalia adalah sebagai berikut :

- a) Perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
- b) Menyusun absensi karyawan (cuti, keterlambatan).
- c) Memberikan SP (Surat Peringatan) kepada karyawan.

- d) Bertanggung jawab terhadap payroll dan pembayaran benefit lain (gaji, pensiun, tunjangan).
- e) Negoisasi gaji, kontrak dan kondisi kerja.
- f) Merancang job deskripsi karyawan bersama manajer.

2.4.5 General Affair

Adapun tugas dan tanggung jawab General Affair adalah sebagai berikut :

- a) Mengurusi karyawan (OB, driver, security, klinik, resepsionis).
- b) Perawatan gedung.
- c) Perawatan lingkungan kantor (lahan parkir, halaman kantor, gudang, dsb).
- d) Kebersihan lingkungan kerja (ruang kerja, lobby, dan semua area perusahaan).
- e) Melakukan analisa kebutuhan anggaran pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas kantor.
- f) Pengadaan dan distribusi ATK dan alat-alat kerja lainnya.
- g) Mengurusi kebutuhan operasional perusahaan.
- h) Mengurusi semua kebutuhan dan operasional saluran komunikasi (telepon, fax, dll).

General Affair juga membawahi beberapa bagian, yaitu:

- Klinik
- Resepsionis
- Danru Security
- Koor.OB
- Driver

2.4.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun tugas dan tanggung jawab Plant Manajer adalah sebagai berikut :

- a) Mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.
- b) Membeli peralatan perlindungan diri pada para pekerja.
- c) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja.

BAB III

PELAKSANAAN KULIAH KERJA MAGANG

3.1 Pelaksanaan Kerja Yang Dilakukan Di Tempat Magang

PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro merupakan perusahaan yang tergabung dalam Charoen Pokhphand Group Indonesia (CP Group). Perusahaan ini berdiri pada tanggal 7 Oktober 2013 sebagai industri pemotongan dan pengolahan daging ayam yang didukung oleh pengalaman teknologi dan sumber daya manusia yang terbaik. Perusahaan ini terletak di Ngoro Industri Persada Blok U 11-12 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur dengan luas 4,8 hektar. PT Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro telah membuktikan dirinya sebagai perusahaan pengolahan daging ayam yang bermutu di Indonesia. Melihat perusahaan ini sudah terkenal dan memiliki citra yang baik di masyarakat , kami sebagai mahasiswa ingin melaksanakan Kuliah Kerja Magang di PT Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro dengan harapan bahwa ketika kami magang di perusahaan, banyak pengetahuan, ilmu, wawasan yang bisa kami dapatkan.

Dalam melaksanakan Kuliah Kerja Magang (KKM) di PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro, kami ditempatkan di bagian P&GA sesuai prodi manajemen dan konsentrasi sdm yang kami ambil. Begitu banyak pengetahuan yang kami ketahui ketika kami magang selama satu bulan di perusahaan. Dalam proses magang tersebut, kami melakukan suatu pengamatan dan wawancara terhadap personalia perusahaan. Ternyata dalam perusahaan terdapat suatu kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Dengan begitu, dalam laporan ini kami akan membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan, kendala yang dihadapi oleh perusahaan, dan cara mengatasi kendala tersebut.

3.1.1 Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Di Objek KKM

1. Rekrutmen

- Pengertian Rekrutmen

Organisasi publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan sumberdaya manusia. Upaya perekrutan karyawan secara efektif akan menghasilkan sumberdaya manusia yang baik dan memenuhi standard kualitas. Agar dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif harus tersedia informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualitas individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi ataupun perusahaan.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah upaya perusahaan dalam mencari dan memikat para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sehingga bisa disimpulkan rekrutmen adalah upaya memikat dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan (Dr. Sentot Imam Wahjono).

- Maksud Dan Tujuan Rekrutmen

Diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar pekerjaan sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon karyawan yang dianggap mampu memenuhi standard kualifikasi organisasi atau perusahaan.

Tujuan PT.Charoen Pokphand Indonesia dalam merekrut dan menyeleksi karyawan yakni supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berkualitas sesuai dengan jobdesk dan jobspek yang diinginkan perusahaan.

- Prinsip Rekrutmen

a) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan.

b) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia sehingga perlu dilakukan :

- ✓ Peramalan kebutuhan tenaga kerja
- ✓ Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja

c) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategik tentang perekrutan

Prinsip rekrutmen yang digunakan PT.Charoen Pokphand Indonesia yaitu menerapkan prinsip bahwa calon karyawan harus sesuai dengan job spesifikasi dan posisi yang sudah ditetapkan perusahaan.

- Metode Perekrutan

Metode perekrutan menggunakan metode terbukayaitu merupakan metode perekrutan karyawan yang di informasikan secara luas melalui berbagai saluran. Saluran yang digunakan pada PT. Charoen Pokphand yakni melalui memasang lowongan kerja dengan metode job portal (Instagram, Whatsapp, Link In, Job Fair). Saluran ini sering digunakan oleh perusahaan karena dirasa relatif lebih objektif.

2. Seleksi

- Pengertian Seleksi

Proses yang dilakukan setelah rekrutmen adalah seleksi yang diadakan oleh organisasi atau perusahaan melalui prosedur tes yang telah ditetapkan. Seleksi merupakan proses yang penting karena merupakan usaha pertama yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan pekerjaan pada perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan.kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar,sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik.Tanpa karyawan-karyawan berkualitas,sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan (Prof.Dr.Wilson Bangun,S.E.,M.Si).

- Syarat-syarat Seleksi Dan Penempatan

Ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam pengadaan seleksi dan penempatan karyawan, yaitu :

1. Informasi analisis jabatan yang memberikan diskripsi jabatan, spesialisasi jabatan, dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam jabatan tersebut.
2. Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya karyawan dalam suatu instansi.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

- Tim Rekrutmen Dan Seleksi

Menurut Sabarguna dan Sumarni (2004), rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara langsung, perlu dibuat tim, agar pelaksanaannya lebih terarah dan menjamin objektivitas. Lebih penting lagi yang perlu adalah kejelasan pada tim tentang jumlah tenaga yang dibutuhkan, potensi yang dibutuhkan, kualifikasi, pengalaman, dan uraian pekerjaan apa yang dikerjakan. PT. Charoen Pokphand Indonesia menggunakan personalia sebagai perekrut dan penyeleksi karyawan.

- Biaya Rekrutmen Dan Seleksi

Pada PT.Charoen Pokphand Indonesia dalam proses rekrutmen karyawan perusahaan menggunakan jasa vendor (ketika menggunakan jasa vendor harusnya ada biaya, biaya yang dibutuhkan pada tahap psikotes dan MCU).

- Sarana Rekrutmen Dan Seleksi

Sarana dan prasarana merupakan segala jenis peralatan yang dimiliki oleh perusahaan dan digunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka mengemban misi yang bersangkutan.

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan suatu perusahaan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada dasarnya sama, hanya lengkap tidaknya sarana yang tersedia tersebut yang akan membedakan.

PT.Charoen Pokphand Indonesia menyediakan sarana yang akan digunakan dalam proses rekrutmen berupa ruangan personalia dan ruangan psikotes.

- SOP (Standard Operating Procedure) Rekrutmen Dan Seleksi

Standard Operating Procedure atau sering disebut SOP rekrutmen dan seleksi merupakan sebuah pedoman kerja yang dipakai dalam proses rekrutmen dan seleksi, dan harus dipatuhi dalam setiap tahap acuannya. Menciptakan teknik, metode, dan prosedur kerja merupakan hal yang mutlak dan mengikat semua orang dalam organisasi. Apabila prosedur kerja di taati oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan akan selalu membawa berbagai akibat positif. PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro menggunakan SOP sesuai dengan tingkatan level jabatan.

- Langkah-langkah Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Di PT.Charoen Pokphand Indonesia terdapat beberapa langkah dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang meliputi :

1. Kebutuhan user

Ketika user dari setiap departemen membutuhkan karyawan baru maka perlu menghubungi PGA, kemudian PGA membuka lowongan pekerjaan sesuai dengan permintaan user. PGA juga melakukan verifikasi kebutuhan dengan budget Man Power Planning terhadap departemen yang terkait.

2. Screening awal

Setelah mendapatkan calon karyawan sesuai dengan permintaan dari user maka dilakukan screening awal atau penyaringan calon karyawan sesuai dengan job spesifikasi, gender, usia, hardskill, IPK.

3. Interview PGA

Dalam proses interview, PGA menyesuaikan CV calon karyawan yang dilampirkan sesuai atau tidak dengan realita saat di interview.

4. Interview user

Dalam proses interview user (calon atasan), user berhak memutuskan untuk melanjutkan atau tidak langkah rekrutmen, karena keinginan user belum tentu sama dengan keinginan PGA.

5. Psikotes

Setelah interview PGA dan user dinyatakan lolos, langkah selanjutnya yakni mengikuti test psikologi. Dalam hal ini PT.Charoen Pokphand Indonesia menggunakan vendor dari eksternal perusahaan untuk menghindari subjektivitas.

6. MCU (medical check-up)

7. Negoisasi Gaji

8. Job Training

Setelah hasil psikotes keluar dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka selanjutnya dilakukan job training selama 3 bulan. Setelah masa job training sudah selesai, kemudian dilakukan evaluasi terhadap kinerjanya. Apabila kinerjanya tinggi maka kontrak akan diperpanjang.

9. Masuk kerja

3. Penempatan

- Pengertian Penempatan

Penempatan karyawan adalah untuk mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Hal ini yang perlu diperhatikan dalam masalah penempatan adalah pemberian tugas dan tanggungjawab kepada karyawan yang tepat terhadap kondisi kerja yang penuh resiko (Grensing, 2002).

Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus memberikan wewenang kepada orang tersebut.

Penempatan karyawan harus didasarkan pada penempatan yang tepat pada orang yang tepat. Prinsip ini harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang karyawan bekerja sesuai dengan prinsip keahliannya masing-masing.

- Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan perusahaan sebagai berikut, yaitu :
 1. Adanya kecakapan yang dimiliki calon karyawan serta kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain.
 2. Adanya analisis jabatan dan job spesifikasinya yang jelas mengenai jabatan yang kosong.
 3. Adanya kebijakan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian karyawan.
- Langkah-langkah penempatan karyawan
 1. Job training

Job Training yakni kegiatan pelatihan karyawan atau masa percobaan selama 3 bulan kemudian dilakukan evaluasi terhadap kinerjanya. Apabila kinerjanya tinggi maka kontrak akan diperpanjang.
 2. Evaluasi sebelum perpanjangan kontrak

Kegiatan evaluasi ini dilakukan oleh kepala user untuk menjadi pertimbangan pada karyawan yang nantinya akan diperpanjang masa kontrak atau tidak.

3.2 Kendala Yang Dihadapi

Konflik kebijakan adalah suatu konflik yang terjadi karena individu atau kelompok tidak sependapat dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Konflik ini muncul ketika kebijakan perusahaan sudah ditetapkan dan diterapkan oleh perusahaan tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dalam PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro ada hal yang menurut kami menjadi suatu kendala dalam perusahaan dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan.

Kendala tersebut muncul ketika CV calon karyawan dan proses interviewnya tidak sesuai. Sehingga personalia perlu mempertimbangkan lagi calon karyawan yang diloloskan dalam tahap selanjutnya. Dengan adanya kendala tersebut, maka menurut kami kebijakan yang ditetapkan dan diterapkan perusahaan hasilnya belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

3.3 Cara Mengatasi Kendala

Setiap perusahaan pasti tidak terlepas dari suatu masalah meskipun masalah itu kecil, sehingga masalah sekecil apapun itu dianggap sebagai kendala di perusahaan. Begitu juga dengan PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro. Setelah kami mengikuti proses kegiatan KKM (Kuliah Kerja Magang) selama 1 bulan dari tanggal 01 Maret - 31 Maret 2019 di PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro, ada hal yang menurut kami menjadi suatu kendala dalam perusahaan dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Kendala tersebut muncul ketika CV calon karyawan dan proses interviewnya tidak sesuai dengan realita. Sehingga personalia perlu mempertimbangkan lagi calon karyawan yang diloloskan dalam tahap selanjutnya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dari hasil KKM (Kuliah Kerja Magang) yang dilaksanakan di PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisa dan wawancara yang telah dilakukan terdapat suatu masalah yang dianggap sebagai suatu kendala oleh personalia dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro. Dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan, antara CV dan interviewnya tidak sesuai dengan realita. Sehingga perlu mempertimbangkan lagi karyawan yang diloloskan dalam tahap selanjutnya. Dengan adanya kendala tersebut, maka kami sebagai tim penyusun menyimpulkan bahwa terdapat konflik kebijakan di perusahaan. Konflik ini muncul ketika kebijakan perusahaan sudah ditetapkan dan diterapkan oleh perusahaan tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

4.2 Saran

Melihat semakin banyaknya pesaing dunia usaha yang bergerak dalam bidang manufaktur, maka personalia PT.Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Unit Ngoro sebelum melaksanakan proses interview kepada calon karyawan membuat daftar pertanyaan dan form penilaian kepada calon karyawan sesuai dengan jobdisk yang akan dijalankan. Hal itu memudahkan personalia dalam memilah calon karyawan ketika proses interview. Sehingga personalia mendapatkan karyawan yang sesuai job yang disediakan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. [Http://cpfood.co.id](http://cpfood.co.id)
2. Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
3. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

LAMPIRAN



SURAT KETERANGAN
 No : 005 / SK-PKL / CPI – NGORO / III / 19

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Aini Rohmania
 NIM : 1561019
 Instansi : STIE PGRI Dewantara Jombang
 Jurusan : Managemen Sumber Daya Manusia

Telah menjalani Praktek Kerja Lapangan (PKL) di :

PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA – FOOD DIVISION
01 Maret 2019 s/d 30 Maret 2019

Selama Praktek Kerja di Perusahaan kami yang bersangkutan telah menunjukkan kualitas kerja yang baik dan bertanggung jawab. Perusahaan mengucapkan terima kasih dan semoga sukses dimasa yang akan datang.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mojokerto, 30 Maret 2019
 PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.


Sigit Andrianto, SH.
 P & GA Manager



Jl. Modern Industri IV Kav. 6-8, Kawasan Industri Modern Cikande, Serang, Banten, Indonesia. Phone: (62-254) 402658 (Hunting), Fax: (62-254) 400359
 Jl. Patimura Km 1, Canden, Kutowinangun, Tngkir, Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia. Phone: (62-298) 3277352 (Hunting), Fax: (62-298) 327168
 Jl. Berbek Industri L24 Berbek Industri, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Phone: (+62 31) 8496950 Fax: (+62 31) 8420194
 Ngoro Industrial Park Blok U 11 - 12 Ngoro Mojokerto 61385, Jawa Timur, Indonesia. Phone: (+62 321) 6819878, Fax: (+62 321) 6815745
 Jl. Majalaya - Cicalengka Km 4 Blok Panggoleran, Cikasungka, Cikancung, Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Phone: (+62 22) 86015100

Surat Keterangan Magang



**CHAROEN
POKPHAND
INDONESIA PT.**
Food Division

SURAT KETERANGAN

No : 006 / SK-PKL / CPI – NGORO / III / 19

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Siti Zakiyatul Fitri
NIM : 1561202
Instansi : STIE PGRI Dewantara Jombang
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah menjalani Praktek Kerja Lapangan (PKL) di :

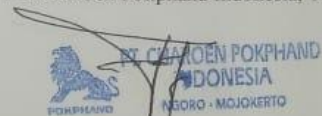
PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA – FOOD DIVISION

01 Maret 2019 s/d 30 Maret 2019

Selama Praktek Kerja di Perusahaan kami yang bersangkutan telah menunjukkan kualitas kerja yang baik dan bertanggung jawab. Perusahaan mengucapkan terima kasih dan semoga sukses dimasa yang akan datang.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mojokerto, 30 Maret 2019
PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.



Sigit Andrianto, SH.
P & GA Manager



Jl. Modern Industri IV Kav. 6-8, Kawasan Industri Modern Cikande, Serang, Banten, Indonesia. Phone: (62-254) 402658 (Hunting), Fax: (62-254) 400350
Jl. Pattimura Km 1, Canden, Kutowinangun, Tingkir, Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia. Phone (62-298) 3277352 (Hunting), Fax (62-298) 327168
Jl. Berbek Industri 1/24 Berbek Industri, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Phone: (+62 31) 8496950 Fax: (+62 31) 8420194
Ngoro Industrial Park Blok U 11 – 12 Ngoro Mojokerto 61385, Jawa Timur, Indonesia. Phone: (+62 321) 6817878, Fax: (+62 321) 6815745
Jl. Majalaya – Cicalengka Km 4 Blok Panggolean, Cikasungka, Cikancung, Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Phone : (+62 22) 86015100

Surat Keterangan Magang

KEGIATAN HARIAN MAHASISWA

Nama : 1.Nur Aini Rohmania (1561019)
 2.Siti Zakiyatul Fitri (1561202)

Program Studi : KP Manajemen SDM 2015

Tempat KKM : PT.Charoen Pokphand Indonesia - *Food Division* Unit
 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur.

Bagian : P&GA

Minggu Ke	Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD
1	01/03/2019	Pengenalan awal di ruang PGA dan penjelasan singkat mengenai perusahaan PT.Charoen Pokphand Indonesia – <i>Food Division</i> Unit Ngoro, Mojokerto	
	02/03/2019	Pengenalan karyawan di masing-masing departemen PT.Charoen Pokphand Indonesia - <i>Food Division</i> Unit Ngoro, Mojokerto	
	03/03/2019	Libur	
	04/03/2019	Penjelasan tentang tugas dan tanggungjawab PGA oleh GA dan menyusun jadwal duty karyawan CPI	
	05/03/2019	Penjelasan tentang penerimaan barang oleh GA dan cara menginput nota pembelian barang	
	06/03/2019	Menginput data pembelian barang per bulan	


	07/03/2019	Libur	
	08/03/2019	Keliling perusahaan untuk mengecek APAR (Alat Pemadam Api Ringan) dan pemberian tugas harian oleh GA	
	09/03/2019	Keliling perusahaan dan menginput data tagihan PLN perusahaan	
	10/03/2019	Libur	
2	11/03/2019	Penjelasan mengenai kontrak kerja karyawan CPI oleh Personalia dan pemberian tugas harian Personalia	
	12/03/2019	Keliling perusahaan dan pemberian tugas harian oleh GA	
	13/03/2019	Mencatat bukti penerimaan barang dan mengarsipkan nota pembelian barang	
	14/03/2019	Mencatat bukti penerimaan barang dan mengarsipkan nota pembelian barang	
	15/03/2019	Menginput data rekap kuisisioner kepuasan kerja karyawan CPI	
	16/03/2019	Membuat papan pemberitahuan tempat limbah sementara dan sampah serta wawancara terhadap salah satu pihak outsourcing yang bekerjasama dengan CPI	

	17/03/2019	Libur	
3	18/03/2019	Membantu menginput data rekap kuisioner kepuasan kerja karyawan CPI	
	19/03/2019	Membantu menginput data absensi fingerprint seluruh karyawanCPI dan menginput data summary kuisioner kepuasan kerja karyawan CPI	
	20/03/2019	Menyelesaikan input dataabsensi fingerprint seluruh karyawan CPI dan mencatat nota pembelian barang serta bukti penerimaan barang	
	21/03/2019	Membantu Personalia menyortir surat lamaran pekerjaan calon karyawan, mengecek data kuisioner seluruh karyawan CPI, dan mencatat bukti penerimaan barang dan mengarsipkan nota pembelian barang	
	22/03/2019	Observasi, wawancara, mengelola informasi dan analisis data permasalahan yang ada di perusahaan	
	23/03/2019	Membantu berjalannya Training Karyawan tentang K3, GMP (Good Manufacturing Practice), HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Point), Jaminan Sistem Halal, Bersih Diri Di Lngkungan Kerja	
	24/03/2019	Libur	
4	25/03/2019	Mengoreksi hasil jawaban Pre&Post Test Training, merekap data hasil Training Karyawan, dan wawancara kepada HRD mengenai proses penempatan posisi karyawan	
	26/03/2019	Kunjungan Dosen Pendamping Lapangan (DPL), membuat dan menulis tanda peringatan limbah bahan berbahaya dan beracun	

27/03/2019	Keliling perusahaan untuk mengecek tempat produksi dan tepat penyimpanan limbah B3	
28/03/2019	Persiapan pembuatan materi untuk dipresentasikan kepada Manajer HRD dan PGA	
29/03/2019	Presentasi hasil Laporan Kuliah Kerja Magang (KKM) dan Pemberian vandeli oleh mahasiswa kepada perusahaan	
30/03/2019	PENUTUPAN	
31/03/2019		

Jombang, 18 Maret 2019

Pendamping Lapangan


PT. CHALAM POKPHAND
Saufan Imanullah
POKPHAND NUGRO - MOJOKERTO



Kunjungan Dosen Pembimbing Lapangan



Personalia



General Affair



K3



Klinik



Penyerahan Cenderamata kepada Manager