

IDEC

Prosiding Seminar Nasional

The 3rd

Industrial
Engineering
Conference

2016



IDEC Industrial Engineering Conference



HMTI UNS



pkptki

PROSIDING SEMINAR NASIONAL INDUSTRIAL ENGINEERING CONFERENCE 2016

Diterbitkan oleh:

Program Studi Teknik Industri

Universitas Sebelas Maret

Jl. Ir. Sutami 36A, Ketingan, Surakarta 57126

Telp/Fax: 0271-632110

Website: industri.ft.uns.ac.id

Copyright 2016, Teknik Industri – UNS, Surakarta

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Cetakan pertama, Mei 2016

Dicetak oleh Madina Corp

Surakarta 2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya Prosiding Seminar Nasional Industrial Engineering Conference (IDEC) 2016 dapat diterbitkan. Prosiding ini disusun berdasarkan kumpulan makalah IDEC 2016 yang bertema "*To Be a Competitive Industry in Asean Economic Community Era Using Robust Design Methodology*". Seminar ini diselenggarakan pada tanggal 03 - 04 Mei 2016 di Hotel The Alana Solo, oleh Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret.

Seminar ini diselenggarakan sebagai media sosialisasi hasil penelitian di bidang Teknik Industri. IDEC 2016 diharapkan dapat menjadi sarana berbagi informasi dan pengalaman, diskusi ilmiah, peningkatan kerjasama, dan kemitraan antara akademisi dan praktisi di bidang Teknik Industri.

Melalui presentasi makalah diharapkan dapat memberikan masukan serta mendukung pengembangan ide - ide baru penelitian di bidang Teknik Industri. Semoga penerbitan Prosiding IDEC 2016 dapat memberi kontribusi sebagai pendukung data sekunder dan pengembangan penelitian di masa mendatang, serta memacu para akademisi dan praktisi Teknik Industri untuk saling bersinergi demi kemajuan bangsa dan negara.

Kami mengucapkan terima kasih atas dukungan dari pihak yang telah berkontribusi dalam kegiatan ini, baik pembicara utama, panelis, *reviewer*, pemakalah, peserta, dan seluruh panitia yang terlibat. Mohon maaf apabila dalam kegiatan ini terdapat kekurangan atau kesalahan pada penyusunan Prosiding IDEC 2016. Semoga partisipasi kita dapat memberikan hasil yang positif bagi masing-masing individu, maupun bidang Keifmuan Teknik Industri.

Surakarta, 10 April 2016
Ketua Panitia

I Wayan Suletra, S.T., M.T
NIP. 197503082000121001

SUSUNAN PANITIA

INDUSTRIAL ENGINEERING CONFERENCE (IDEC) 2016

*“To Be a Competitive Industry in Asean Economic Community Era Using Robust Design
Methodology”*

Steering Committee	: Dr. techn. Ir. Solihin Asa'd, M.T (Dekan Fakultas Teknik UNS) Dr. Ir. Wahyudi Sutopo, M.Si, IPM (Kepala Program Studi Sarjana Teknik Industri UNS) Prof. Dr. Ir. Susy Susmartini, MSIE Dr. Bambang Suhardi, S.T., M.T Ilham Priyadhithama, S.T., M.T Rahmaniyah Dwi Astuti, S.T., M.T Fakhrina Fahma, S.TP., M.T
Ketua	: I Wayan Suletra, S.T., M.T
Ketua Koordinator Mahasiswa	: Maharami Angel Ein Suryono
Sekretaris	: Alessandra Lupita Intan Dewi Melinda
Bendahara	: Anis Maisyaroh Viny Sartika
Divisi Kesekretariatan	: Wakhid Ahmad Jauhari, S.T., M.T. Dian Cahya Nugraha Yanuar Shinta Rakhmawati Shanella Nestri Hapsari Era Febriana Aqidawati Octavia Riskadayanti Maria Nindy Alif Jodinesu
Divisi Acara	: Pringgo Widyo Laksono, S.T., M.Eng. Rendy Surya Saga Nur Anisa

- Fitri Nur Muqodimah
Stephani Deisya Floratiara
Aldy Fajrianto
Mukhtar Anggit Novianto
Divisi Logistik : Tofiq Dwiki Darmawan
Cita Anugrah Adi Prakosa
Romdhoni Nur Huda
Edi Hartono
Yusa Rizal Septio Amrullah
Divisi Publikasi : Yusuf Priyandari, S.T., M.T.
Arkan Addien Aladiat
Agus Setyo Eko Putro
Achmad Samudra Dewantara
Adi Norrochmat Pujiharto
Novianti Tri Lestari
Divisi Sponsorship : Royan Fajar Gumilang
Vania Amelinda Suryono
Seamus Tadeo Marpaung
Anida Norma Cahyati
Divisi Konsumsi : Remo Wulan Damayanti, S.T., M.T.
Ariani Budiningtyas
Ayu Anggit Pradita
Aditya Isnaini Setyargo Putri
Dewi Putri Rahmawati
Publisher : Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret
Kampus Kentingan, Surakarta, 57126
Telp / Fax : (0271) 632110
Nomor ISBN : 978-602-70259-4-3

INFORMASI SEMINAR

- Tema** : *To Be a Competitive Industry in Asean Economic Community Era using Robust Design Methodology*
- Waktu Pelaksanaan** : Selasa – Rabu, 03 – 04 Mei 2016
- Panitia Pelaksana** : Program Studi Teknik Industri
Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Tempat** : Hotel The Alana Solo
(Jalan Laksda Adisumarmo, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia)
- Sekretariat** : Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret
Kampus Kentingan, Surakarta, 57126
Telp / Fax : (0271) 632110
E-mail : idec@ft.uns.ac.id
- Website Seminar** : industri.ft.uns.ac.id/idec

DAFTAR ISI

Evaluasi Efektivitas Mesin <i>Creeper Hammer Mill</i> dengan Pendekatan <i>Total Productive Maintenance</i> (Studi Kasus: Perusahaan Karet Remah Di Lampung Selatan) <i>Melani Anggraini, Rawan Utara dan Heri Wibowo</i>	1
Evaluasi Bauran Pemasaran Pupuk Bersubsidi dengan Pendekatan Analisis SWOT pada PT. Pupuk Kujang Cikampek <i>Syaifulloh B., Herlina Putri W. dan Emy Khikmawati</i>	9
Mekanisme Koordinasi <i>Supply Chain</i> Industri Kecil dan Menengah dengan <i>Revenue Sharing Contract</i> <i>Evi Yulawati dan Anita Theresia</i>	17
Preferensi Konsumen Wanita pada Pakaian Batik Solo dengan Menggunakan <i>Conjoint Analysis</i> <i>Pringgo Widyo Laksono, Edwin Fakhru Arifin, Christian Anandita W, Arda Chandra F, Cucuk Nur Rosyidi, Retno Wulan Damayanti, dan Wakhid Ahmad Jauhari</i>	26
Ergonomi dan Berkelanjutan pada Investasi Pengembangan Produk Kaki Prostetik <i>Lobes Herdiman dan Susy Susmartini</i>	32
Model Persediaan Pemanufaktur-Pembeli dengan Kebijakan <i>All-Units Discounts</i> dan <i>Controllable Lead Time</i> <i>Wakhid Ahmad Jauhari, Azizah Aisyati, dan Kartika Winingsih</i>	40
Analisis Postur Kerja untuk Mengurangi Risiko <i>Muskuloskeletal Disorders</i> (Studi Kasus: Sentra Industri Gerabah "XYZ" di Klaten) <i>Rahmaniyah Dwi Astuti, Bambang Suhardi, dan Niken Febrianti</i>	50
Relokasi R-Nr Ohbeya dari Sunter <i>Plant 1</i> ke Karawang <i>Plant 3</i> di PT. XYZ <i>Risya Zeline, Retno Wulan Damayanti</i>	58
Analisis <i>Bottleneck</i> pada Produksi Tiang Pancang Menggunakan Diagram <i>Time Motion</i> Di WKA Boyolali <i>Ardian Ade Pristiyana dan Irvan Ifadi</i>	67

Penyusunan Konsep untuk Perancangan Produk Pot <i>Portable</i> dengan Pendekatan <i>Quality Function Deployment (QFD)</i> <i>Wiwin Widiastih, Hery Murnawan</i>	76
Perancangan Produk Tongkat Manusia Berkebutuhan Khusus Ergonomis <i>Hery Murnawan, Wiwin Widiastih</i>	86
Dari Skeuomorfisme ke Desain Flat: Analisis Dampak Perubahan Gaya Desain Ikon pada Perangkat <i>Mobile</i> <i>Stevan Ariputra Harmanto, dan Fransisca H. Chandra</i>	93
Perancangan dan Pembuatan <i>Prototipe</i> Alat Pembersih Lantai dengan Kendali dari Jaringan <i>Bluetooth</i> <i>Setya Ardhi, Hari Sutiksno</i>	100
Penanganan <i>Bottleneck</i> pada Proses Produksi Pipa dengan Metode <i>Drum Buffer Rope</i> <i>Sri Rahayu</i>	110
Penentuan <i>Customer Superior Value</i> dengan Menggunakan Model Matriks Konsumen untuk Merancang Strategi Pemasaran Terbaik Produk Sepeda Motor <i>Pram Eliyah Yuliana, ST., MT.</i>	118
Analisis Perancangan Tata Letak Fasilitas <i>Plant 1</i> Departemen Produksi PT. Wijaya Karya Beton Boyolali <i>Meilani Rosita dan Irwan Ijtadi</i>	126
Pemilihan Penyedia Jasa <i>Courier</i> Terbaik Menggunakan Metode <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> (Studi Kasus: PT. XYZ Batam) <i>Dadang Redantan</i>	136
Peningkatan Kualitas Kantong Plastik dengan Metode <i>Seven Steps</i> Menggunakan <i>Old</i> dan <i>New Seven Tools</i> di PT. Primateja Rajawali Surakarta <i>Ivan Dwi Saputro, Baju Bawono</i>	142
Pengendalian Kualitas pada Hasil Percetakan dengan Metode <i>Seven Steps</i> di CV. Resna Offset <i>Albertus Mikael Sugiono, Baju Bawono</i>	151
Analisis Kenaikan <i>Cycle Time Towing Small Parts</i> dan Perbaikannya di PT. Akebono	

Brake Astra Indonesia <i>Aditha Capryani dan Fakhrina Fahma, STP., M.T.</i>	160
Analisis Kecacatan Tiang Pancung Beton Tipe 50A1M15 di Pabrik Produk Beton Wika Boyolali <i>Amalia Ananda Putri Taufiq, Retno Wulan Damayanti, S.T., M.T.</i>	168
Analisis Faktor Rekrutmen (Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, Komitmen) Terhadap Keputusan Perekrutan Karyawan <i>Outsourcing</i> (Studi Kasus pada PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo) <i>Andjik Setyawan, Indung Sudarso, dan Rony Prabowo</i>	175
Analisis Transformasi Bisnis dari Produk Konvensional Menuju Digitalisasi Terhadap <i>Revenue</i> Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Metra Digital Media) <i>Supriyo Mangkuriadi, Indung Sudarso, dan Lukmandono</i>	184
Penerapan <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM) untuk Mengukur Perilaku Konsumen dalam Penggunaan Digitalisasi <i>Yellow Pages</i> (Studi Kasus pada Perusahaan MD. Media Surabaya) <i>Yitno Utomo, Indung Sudarso, dan Lukmandono</i>	194
Pengaruh Kompetensi dan Interaksi Karyawan terhadap Kualitas Layanan Tenaga Kebersihan (<i>Cleaning Service</i>) (Studi Kasus pada Perusahaan <i>Outsourcing</i> PT. MKK Sidoarjo) <i>Pitra Febri Pratama, Indung Sudarso, dan Lukmandono</i>	204
Penilaian Risiko Faktor Keterlambatan Pembangunan Kapal Baru di PT. PAL Indonesia (Persero) dengan Pendekatan <i>House Of Risk</i> <i>Ari Fendi, Fuad Achmadi, dan Rony Prabowo</i>	213
Peningkatan Kualitas Rokok Sigaret Kretek Tangan (SKT) Melalui Pendekatan <i>Six Sigma</i> Menggunakan Siklus <i>Define Measure Analyze Improve Control</i> (DMAIC) (Studi Kasus pada PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) <i>Johan Andi Iswanto, Zepim Jiwa Husada Tarigano, dan Rony Prabowo</i>	222
Integrasi Model <i>Modified BSQ</i> dan <i>Service Performance Control Matrix</i> dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Bank Syariah <i>Khairun Nadiyah, Kifayah Amar</i>	231

Perancangan Mesin Pengolah Sampah Mudah Busuk di TPS3R Kabupaten Temanggung <i>Dimas Agus Sriyanto, A.Teguh Siswanto, dan Paulus Wisnu Anggoro</i>	241
Pengendalian Kualitas Proses Produksi Koran dengan Peta Kendali dan Diagram <i>Fishbone</i> (Studi Kasus : PT. Solo Grafika Utama) <i>Rizuy Widhianggitasari dan Retno Wulan Damayanti</i>	251
Pemilihan Penyelesaian Proyek Konstruksi Berdasarkan Kriteria Risiko dengan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> <i>Nurul Umni, Hadi Setiawan, dan Virda Ayu Rahmawati</i>	259
Pengaruh Arah Getar Mekanik Terhadap Manusia dengan Pengukuran Objektif dan Subjektif <i>Lovely Lady, dan Sam Herodian</i>	268
Kajian Nilai Kalor dan Kadar Abu pada Campuran Briket Kulit Pisang Kepok dengan Serbuk Gergaji Kayu Johar <i>Agus Ulin Nuha, Saufik Luthfianto, Soebyakto</i>	277
Analisis Risiko Kerja Perkantoran Menggunakan Metode <i>Rapid Office Strain Assessment</i> (ROSA) PT Silkargo Indonesia Semarang <i>Niken Aristyawati, Fakhrina Fahma, STP., M.T.</i>	284
Analisa <i>Mean Time to Failure</i> dan <i>Mean Time To Repair</i> pada Unit <i>Off-Highway Truck 793C/077</i> <i>Rikka Razak</i>	293
Pengelolaan Persediaan <i>Spare Part Ground Engaging Tools</i> dengan Menggunakan Klasifikasi dan Peramalan untuk <i>Heavy Equipment</i> <i>Gilang Yandeza</i>	302
Terak Baja dan Fly Ash sebagai Bahan Tambah Produksi <i>Paving Block</i> <i>Anis Rahmawati, Ida Nugroho Saputro</i>	310
Perancangan Mesin <i>Press</i> Sampah Residu <i>Daniel Adhitya Panji Dewantaka, A.Teguh Siswanto, Paulus Wisnu Anggoro</i>	316
Analisis Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja HRD untuk Menunjang Produktivitas	

Kerja (Studi Kasus PT. Styrindo Mono Indonesia) <i>Akbar Gunawan, Nurul Ummi</i>	326
Identifikasi <i>Value Stream Mapping</i> dalam Meningkatkan Waktu Aktivitas Logistik di PDC (Poslog <i>Distribution Center</i>) <i>Nissa Syifa Puspani</i>	331
Evaluasi Keberadaan Teknologi Pengolahan Limbah Padat PKS dengan Metode <i>Fuzzy Delphi</i> di PT.XYZ <i>Aulia Ishak dan Ibnu Harto Lubro</i>	341
Pengaruh Pencahayaan terhadap Kualitas Kerja Operator <i>Dimi Wahyuni, Mangara Tambunan, dan Nismah Panjaitan</i>	348
Implementasi Validasi dan Kualifikasi sebagai Salah Satu Metode Penjaminan Mutu di PT. XYZ <i>Yusuf Priyandari, Azmi Mas'ud, dan Yudi Prasetyo</i>	352
Analisis Produksi dan Tingkat Permintaan Usaha Jamur Tiram di Polokarto, Sukoharjo <i>Bambang Suhardi, Retno Wulan Damayanti, dan Muhammad Hasan Cahya Pamungkas</i>	358
Perancangan Sistem Informasi Manajemen Auditor Teknologi pada Sistem Nasional Audit Teknologi (SNAT) Menggunakan Metode <i>Grapple</i> <i>Ardhy Yuliawan Norma Sakti, Yusuf Priyandari, dan Muhammad Hisjam</i>	364
Optimasi Multirespon Papan Partikel Hambat Panas Berbahan Ampas Tebu – Tepung Ketan Menggunakan Taguchi dan PCR-TOPSIS <i>Kurnia Rochma S., Eko Pujiyanto, R. Hari Setyanto</i>	374
Evaluasi Beban Kerja dan <i>Strain Fisiologis</i> Pekerja Aktivitas Menumbuk dan Mencetak di Industri Karak XYZ <i>Nurdiana Tungga Dewi, Rahmadiyah Dwi Astuti, dan Bambang Suhardi</i>	384
Perancangan Aplikasi Pendukung Keputusan Menggunakan UML dalam Estimasi Biaya Mobil Listrik <i>Purwoko Adhi Juntarto, Yusuf Priyandari, Wahyudi Sutopo</i>	392

Penentuan Waktu Produksi Pembuatan Komponen Mesin Las Potong Plastik <i>Robertus David Prahari, Slamet Setio Wigati</i>	401
Analisis <i>Light Domestic Crude Oil</i> Berdasarkan <i>Comparative Performance Index</i> di PT PERTAMINA RU IV Cilacap <i>Melani Sukirman, Rahmanyah Dwi Astuti, Ilham Priadythama, Pringgo Widyo Laksono</i>	411
Penilaian Risiko <i>Manual Material Handling</i> dengan Metode Indikator Kunci LMM (Studi Kasus UD. Citra Tani) <i>Ade Putri Kinanthi, Rahmanyah Dwi Astuti, Susy Susmartini</i>	419
Penerapan <i>System Application Product in Data Processing (SAP)</i> pada Modul <i>Material Management-Procurement</i> PT. MAK <i>Yusuf Priyandari S.T., M.T., Christian A.W., Teguh S. S.T.</i>	427
Perbaikan Sistem Kerja dalam Pengisian <i>Past Discontinue Confirmation Sheet (PDCS)</i> di PT. TMMIN <i>Sheila Amalia Salma, Rahmanyah Dwi Astuti</i>	434
Analisis Potensi <i>Loss Premium</i> Akibat Penurunan <i>Performance</i> Unit Platformer I PT. Pertamina RU IV Cilacap <i>Helma Hayu Juniar, Rahmanyah Dwi Astuti</i>	443
<i>Preventive Maintenance</i> untuk Meningkatkan Keandalan <i>Machining Center</i> dengan <i>Reliability Block Diagram</i> di PT. Surya Toto Indonesia <i>Ade Irman Saeful Mutaqin S, Putro Ferro Ferdinand, Indah Kartika</i>	450
Perancangan Mesin Sangrai Kacang dengan Menggunakan Metode Rasional <i>Aditya Kurniawan Poernomo</i>	459
Studi Rancangan Perbaikan Aplikasi Metode 5S pada <i>Lean Six Sigma</i> di Bagian Produksi PT. XYZ <i>Ir. Khawarita Siregar, MT. dan Ir. Syahrul Fauzi Siregar, MT</i>	470
Keluhan Subjektif Operator Sortasi TBS Kelapa Sawit pada Beberapa Desain Tojok <i>Anizar, Ukurta Turigan, Erwin</i>	482

Model Optimasi Tujuan Jamak Produksi Biodiesel Berbasis Minyak Sawit <i>Meilita Tryana Sembiring</i>	487
Model Konseptual Kebijakan Industri Kreatif yang Berkelanjutan <i>M. Imron Mustajib, Heri Awalul Ihamsah</i>	496
Analisis Penyebab Nilai Parameter <i>Out of Specification</i> dan Kapabilitas Proses <i>Water System Natpro</i> di PT. X <i>Pringgo Widyo Laksono, Karina Murvastuti</i>	500
Analisis Sistem Persediaan Barang Multi Item Multi <i>Supplier</i> pada Toko Bangunan dengan Kendala Modal yang Terbatas (Studi Kasus : TB Bintang Terang) <i>Florentinus Arjun Kusumo Hutomo, Slamet Setio Wigati</i>	509
Penurunan <i>Postural Stress</i> dan Keluhan Muskuloskeletal Pekerja Pengecoran Logam Melalui Partisipatori Ergonomi <i>Wahyu Susihono</i>	518
Strategi Komersialisasi Hasil Riset Perguruan Tinggi: Studi Kasus Baterai <i>Lithium Ion</i> UNS Rma Wiji Astuti, Wahyudi Sutopo, Yuniaristanto, Agus Purwanto	525
Analisis Tekno-Ekonomi Implementasi Teknologi RFID pada Sistem <i>Traceability</i> <i>Diyah Dwi Nugraheni dan Yusuf Priyandari</i>	533
Identifikasi Kebutuhan Konsumen akan Produk Tas Gadukan Guna Meningkatkan Daya Saing IKM <i>Ni Luh Putu Hariastuti, Lukmandono</i>	541
Analisis Kebutuhan Informasi untuk Wanita Lansia di Wilayah Kumuh <i>Asfrijati, Lita Sri Anulayani</i>	547
Perancangan Tata Letak Fasilitas Produksi PT. Shervin Tekno Perkasa <i>Amri Wirawardana1, Slamet Setio Wigati</i>	554
Implementasi <i>Knowledge Management (KM)</i> untuk Menunjang Akreditasi Program Studi (Studi Kasus : Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret Surakarta)	564

<i>M. Dhony Dhian Ardhiansyah, Yusuf Priyandari, Retno Wulan Damayanti</i>	
Perbaikan Sistem Kerja di Stasiun Kerja <i>Assembly</i> Sol Pabrik Kerajinan Sepatu Yessy dengan Pendekatan Metode 5S	572
<i>Januar Muanumar Sidiq, Bambang Suhurdi, dan Wakhid Ahmad Jauhari</i>	
<i>Redesign</i> Tata Letak Fasilitas di Area Produksi PT. Roti Ganep's Traditional Snacks dengan Pendekatan <i>Group Technology</i>	582
<i>Rio Aprianno Jaya, Wakhid Ahmad Jauhari, dan Bambang Suhardi</i>	
Usulan Desain Alat Bantu Pengoperasian Mesin Jahit untuk Penyandang Disabilitas Daksa Kaki	590
<i>Galindra Mira Mardani, Susi Susmartini, dan Ilham Priyaditama</i>	
Analisis Akar Penyebab Permasalahan pada Proses Produksi Karak Tradisional (Studi Kasus : Industri Karak Rumahan Mojolaban Sukoharjo)	596
<i>Fakhrina Fahma, Ilham Priadythama, Tara Ferdiana</i>	
Reduksi Waktu Setup pada Mesin <i>Filling</i> dengan Menggunakan Metode SMED (<i>Single Minute Exchange Of Die</i>)	605
<i>Farida Ariani, Khalida Syahputri</i>	

Analisis Faktor Rekrutmen (Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, Komitmen) terhadap Keputusan Perekrutan Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus pada PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo)

Andjik Setyawan^{*1)}, Indung Sudarso^{*2)}, Rony Prabowo^{*3)}

¹⁾Magister Teknik Industri – Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya

²⁾Magister Teknik Industri – Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya

³⁾Teknik Industri – FTI – Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya

Email : andjiksetyawan@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, Jenis penelitian kuantitatif, sampel penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* bagian produksi PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo perekrutan tahun 2015 sebanyak 95 orang. Analisa data menggunakan Regresi Linear Berganda dan analisis pengembangan menggunakan *Focus Group Discussion* (FGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Kemampuan tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya tidak signifikan. Faktor Kepribadian memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya signifikan. Faktor Motivasi memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya signifikan. Faktor Komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya tidak signifikan. Pengembangan faktor rekrutmen karyawan, sesuai kesepakatan perusahaan melalui hasil *Focus Group Discussion* adalah :Karyawan yang akan di rekrut harus memiliki faktor-faktor: cakap bekerja, kepatuhan tinggi, mau mendengarkan, kesungguhan dalam bekerja, menerima gaji secara normatif. Larangan bagi karyawan adalah sebagai berikut ; memiliki hobi berjudi atau minuman keras, berpolitik di dalam perusahaan, tidak produktif/lemah secara fisik (rentan sakit), bermasalah secara pribadi seperti introvert (tertutup) akan menyulitkan dan membahayakan teman kerja, membahayakan mesin-mesin kami. Kewajiban bagi karyawan adalah menjaga rahasia perusahaan.

Kata kunci: kemampuan, kepribadian, motivasi, komitmen, keputusan perekrutan

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Fenomena pada PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo bahwa hampir 80% tenaga produksi diambil dari tenaga *outsourcing* yang bekerja pada bagian unit bahan, unit produksi dan unit pengemasan. Begitu juga pada unit-unit cleaning service pada bagian kantor, namun hal ini tidak terlalu banyak penyerapannya. Untuk produksi tenaga kerjanya dipenuhi dari tenaga *outsourcing* hampir 1800 karyawan yang terbagi hingga 3 shift kerja. Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan Syibli, dkk (2011) tentang analisis pengaruh faktor-faktor rekrutmen terhadap kinerja SDM *outsourcing*, yang hasilnya kemampuan dan komitmen berpengaruh positif, serta penelitian Dilfitri (2014) tentang analisis sistem rekrutmen terhadap penempatan kerja karyawan pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Padang, bahwa besarnya hubungan sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan, sesuai dengan standar operasional prosedur dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan terhadap penempatan kerja karyawan adalah 69,6% dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ellyta (2009) meneliti tentang analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai hasil penelitiannya. Hasil ini memperlihatkan bahwa responden meyakini bahwa produktivitas, mutu pekerjaan, dan manajemen pekerjaan pegawai yang telah menempati pos pekerjaannya masing-masing dipengaruhi oleh pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh unit pegawai. Begitu juga penelitian tentang Ruyatnasih, dkk (2011) yang konsentrasi pada pengaruh rekrutmen sumber daya manusia terhadap penempatan karyawan kerja tetap pada PT. Bina San Prima Karawang, hasil penelitian ini rekrutmen SDM mempengaruhi hasil penempatan sebesar 34,2% sehingga faktor lainnya lebih besar.

Selama tahun 2014 untuk semester 1 hingga 2 bahwa kepribadian dari 60% menjadi 75%, komitmen dari 75% menjadi 78% dan komitmen dari 78% menjadi 80% kemudian kemampuan dari 80% tetap 80%. Melihat kenyataan dilapangan tersebut maka penelitian harus mengikuti kaidah-kaidah yang ada, sehingga penelitian ini berkeinginan mengetahui seberapa jauh pengaruh faktor rekrutmen yang terdiri dari kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen terhadap keputusan perekrutan tenaga *outsourcing*.

Data rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo yang telah diseleksi melalui perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* pada tahun pertama (2010) diajukan 110 dan diterima 80, pada tahun (2011) diajukan 200 diterima 120, pada tahun (2012) diajukan 150 diterima 130, pada tahun (2013) diajukan 150 diterima 110 dan tahun (2014) diajukan 160 diterima 90 karyawan. Kondisi ini riil terjadi dilapangan bahwa proses seleksi yang telah dilakukan oleh tim *outsourcing* sudah memenuhi standar dari pemohon tenaga kerja dalam hal ini adalah PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, namun keputusan perekrutan tenaga kerja berada pada perusahaan pemohon. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini berkeinginan mempertimbangkan faktor rekrutmen yang terdiri atas kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen tenaga kerja yang sudah diseleksi dengan keputusan perusahaan dalam proses perekrutan.

1.2 Rumusan Masalah

Proses laporan data pada latar belakang ini difungsikan sebagai gambaran awal proses rekrutmen yang dilakukan pada PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, dimana terdapat permasalahan sebagai celah yang perlu dibahas dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan perusahaan ketika proses rekrutmen sehingga pihak penyedia tenaga *outsourcing* mampu mempersiapkan keahlian tersebut sehingga ketika proses rekrutmen dilakukan oleh perusahaan semua karyawan milik penyedia tenaga *outsourcing* dapat diterima secara keseluruhan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah : Menganalisa seberapa besar pengaruh faktor kemampuan terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing*, Menganalisa seberapa besar pengaruh faktor kepribadian terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing*, Menganalisa seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing*, Menganalisa seberapa besar pengaruh faktor komitmen terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing*, Menerapkan cara-cara meningkatkan faktor-faktor rekrutmen yang terdiri dari kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen pada karyawan *outsourcing*

2. Metode

2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Ivancevich (2007) rekrutmen adalah sekumpulan kegiatan organisasi yang digunakan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Noe & Wright (2007), rekrutmen adalah kegiatan apapun dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial.

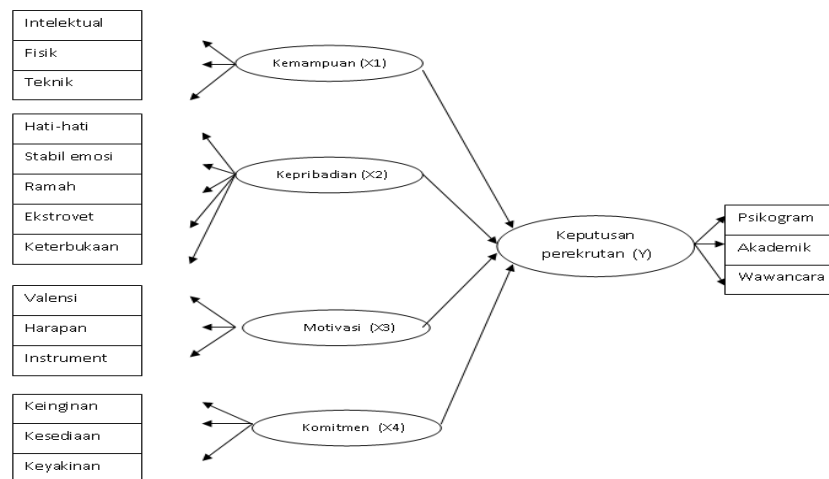
Menurut Veithzal Rivai (2009) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk

diseleksi dan di pilih. Menurut Mohammda Zain dalam Milman Yusdi (2010) mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati (2001) mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Floyd Allport (1924) dalam Luthan (2002), melihat kepribadian sebagai suatu yang terjalin dalam hubungan sosial, *“personality of individual characteristic reactions to social stimuli and the quality of his adaptation to the social features of his environment”*. Yang lain yaitu May (1929) dalam Luthan (2002) mengemukakan rumusan yang sejalan dengan Allport, bahwa *“personality is the social stimulus value of the individuals”*.

2.2 Metode

Rancangan penelitian merupakan suatu langkah atau keputusan dalam penelitian, yang akan dipakai dalam melaksanakan penelitian. Adanya tujuan penelitian, sifat masalah yang akan digarap dan berbagai alternatif yang mungkin digunakan. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini :

- H1 : Ada pengaruh faktor kemampuan terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo
- H2 : Ada pengaruh faktor kepribadian terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo
- H3 : Ada pengaruh faktor motivasi terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo
- H4 : Ada pengaruh faktor komitmen terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo

Variabel penelitian terdiri atas ; Kemampuan (X₁) adalah persepsi terhadap kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan terdiri atas : intelektual, fisik dan teknik. Kepribadian (X₂) adalah persepsi terhadap sikap yang dimiliki karyawan yang dipandang sebagai bagaimana individu tersebut berperilaku. Indikator kepribadian terdiri atas : kehati-hatian, kestabilan emosi, keramah-tamahan, keesktrovetan, keterbukaan. Motivasi (X₃) adalah persepsi terhadap kegairahan karyawan untuk mampu berproduktivitas secara maksimal. Indikator motivasi terdiri atas :valensi, harapan, instrumen. Komitmen (X₄) adalah persepsi terhadap sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja. Indikatornya adalah komitmen

Sedangkan variabel terikatnya adalah : keputusan perekrutan yaitu keputusan yang dibuat oleh tim rekrutmen perusahaan untuk menerima dan menolak karyawan yang sudah

dinilai atas dasar faktor-faktor diatas. Indikator perekrutan karyawan terdiri atas : tes psikogram, potensi akademik dan wawancara.

Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan *outsourcing* bagian produksi PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo sejumlah 124 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* bagian produksi PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo perekrutan tahun 2015 sebanyak 95 orang. Adapaun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara: Interview/Wawancara, Metode ini dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini, interview membahas tentang variable bebas yaitu faktor rekrutmen dan perekrutan karyawan

Karena keputusan rekrutmen ini hanya melibatkan dua belah pihak yaitu pihak penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) dan pihak perusahaan (PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo) maka penggunaan FGD lebih tepat karena bersifat diskusi terpusat pada permasalahan tertentu yaitu kebijakan rekrutmen karyawan

3. Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data hasil kuesioner karyawan merupakan hasil tabulasi dari kuesioner yang dinilai oleh pihak perusahaan, terhadap 95 karyawan yang akan direkrut oleh PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, dari sudut pandang faktor kemampuan, kepribadian, motivasi, komitmen serta hasil keputusan perekrutan karyawan, dan hasilnya adalah sebagai berikut :

(1) Mean Kemampuan Karyawan

Hasil kuesioner terhadap pertanyaan pada variabel kemampuan karyawan yang berisikan 6 indikator yang dinilai, diperoleh tabulasinya sebagai berikut :

Tabel 1. Mean Variabel Kemampuan Karyawan

No	Pilihan Jawaban	Tabulasi Nilai Jawaban					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	Tidak Baik	5	4	2	7	2	8
2	Kurang Baik	10	9	5	6	8	10
3	Cukup Baik	12	36	26	20	7	14
4	Baik	20	11	41	18	12	22
5	Sangat Baik	48	35	21	44	66	41
Jumlah		381	349	359	371	417	363
Mean		3.8	3.5	3.6	3.7	4.2	3.6
Total Mean		3.7					

Sumber : Data diolah dari lampiran SPSS

Rata-rata jawaban responden terhadap kemampuan karyawan senilai 3,7 atau dalam kategori cukup baik.

(2) Mean Kepribadian Karyawan

Hasil kuesioner terhadap pertanyaan pada variabel kepribadian karyawan yang berisikan 5 indikator yang dinilai, diperoleh tabulasinya sebagai berikut :

Tabel 2. Mean Variabel Kepribadian Karyawan

No	Pilihan Jawaban	Tabulasi Nilai Jawaban				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	Tidak Baik	3	8	7	0	5
2	Kurang Baik	3	2	2	15	8
3	Cukup Baik	15	6	1	15	13
4	Baik	9	25	1	21	13
5	Sangat Baik	65	54	84	44	56
Jumlah		415	400	438	392	398
Mean		4.2	4.0	4.4	3.9	4.0
Total Mean		4.1				

Sumber : Data diolah dari lampiran SPSS

Rata-rata jawaban responden terhadap kepribadian karyawan senilai 4,1 atau dalam kategori baik.

(3) *Mean* Motivasi Karyawan

Hasil kuesioner terhadap pertanyaan pada variabel motivasi karyawan yang berisikan 6 indikator yang dinilai, diperoleh tabulasinya sebagai berikut :

Tabel 3. *Mean* Variabel Motivasi Karyawan

No	Pilihan Jawaban	Tabulasi Nilai Jawaban						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	Tidak Baik	2	2	5	3	2	1	
2	Kurang Baik	9	4	5	11	6	7	
3	Cukup Baik	13	21	19	19	9	16	
4	Baik	20	15	22	18	16	30	
5	Sangat Baik	51	53	44	44	62	41	
	Jumlah	394	398	380	374	415	388	
	Mean	3.9	4.0	3.8	3.7	4.2	3.9	23,5
	Total Mean							3,9

Sumber : Data diolah dari lampiran SPSS

Rata-rata jawaban responden terhadap motivasi karyawan senilai 3,9 atau dalam kategori cukup baik.

(4) *Mean* Komitmen Karyawan

Hasil kuesioner terhadap pertanyaan pada variabel komitmen karyawan yang berisikan 6 indikator yang dinilai, diperoleh tabulasinya sebagai berikut :

Tabel 4. *Mean* Variabel Komitmen Karyawan

No	Pilihan Jawaban	Tabulasi Nilai Jawaban						
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
1	Tidak Baik	0	7	1	7	2	4	
2	Kurang Baik	8	2	7	6	8	10	
3	Cukup Baik	7	1	19	20	7	12	
4	Baik	25	1	30	18	12	20	
5	Sangat Baik	55	84	38	44	66	49	
	Jumlah	404	438	382	371	417	385	
	Mean	4.0	4.4	3.8	3.7	4.2	3.9	24,0
	Total Mean							4,0

Sumber : Data diolah dari lampiran SPSS

Rata-rata jawaban responden terhadap komitmen karyawan senilai 4,0 atau dalam kategori baik.

(5) *Mean* Keputusan Perekrutan

Hasil kuesioner terhadap pertanyaan pada variabel keputusan perekrutan yang berisikan 6 indikator yang dinilai, diperoleh tabulasinya sebagai berikut :

Tabel 5. *Mean* Variabel Keputusan Perekrutan

No	Pilihan Jawaban	Tabulasi Nilai Jawaban		
		Y6	Y7	Y8
1	Kurang	8	10	14
2	Cukup	19	81	5
3	Baik	68	4	76

Jumlah	250	184	252	
Mean	2.5	1.8	2.5	6.9
Total Mean				2.3

Sumber : Data diolah dari lampiran SPSS

Rata-rata jawaban responden terhadap keputusan perekrutan senilai 2,3 atau dalam kategori cukup.

(6) Analisis Data Menggunakan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.716 ^a	.513	.491	.902	.513	23.700	4	90	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi

b. Dependent Variable: Keputusan Perekrutan

a. Koefisien Korelasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda pada tabel *Model Summary* bahwa harga koefisien korelasi sebesar $R = 0,716$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel kemampuan, kepribadian, motivasi, komitmen terhadap keputusan perekrutan.

b. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Pada model *Summary* diperoleh hasil Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,513 hal ini menunjukkan bahwa 51,3 % variabel bebas (kemampuan, kepribadian, motivasi, komitmen) dapat mempengaruhi variabel terikat (keputusan perekrutan) sedangkan sisanya 48,7 % keputusan perekrutan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel bebasnya.

(7) Persamaan Garis Regresi

Pada persamaan garis regresi dapat dilihat pada tabel IV.18 (*Coefficients*) seperti dibawah ini :

Tabel 6. Persamaan Garis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.579	.941		2.740	.007
	Kemampuan	.013	.039	.035	.331	.741
	Kepribadian	-.112	.048	-.241	-2.331	.022
	Motivasi	.308	.042	.816	7.398	.000
	Komitmen	-.035	.041	-.079	-.846	.400

a. Dependent Variable: Keputusan Perekrutan

Pada tabel hasil analisis diatas didapat hasil persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (1)$$

$$Y = 2,579 + 0,013X_1 - 0,112 X_2 + 0,308 X_3 - 0,035 X_4 \quad (2)$$

Gambaran dari garis regresi tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya penelitian terhadap variabel yang ada sebenarnya keputusan rekrutmen sudah bernilai positif yaitu 2,579 point dan

jika ditambahkan pada penggunaan faktor kemampuan akan menambah naiknya keputusan rekrutmen sebesar 0,013 point kemudian jika mengabaikan faktor kepribadian maka keputusan rekrutmen bisa berkurang sebesar 0,112 point, adanya kenaikan 0,304 point keputusan rekrutmen jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan keputusan rekrutmen akan mengalami penurunan 0,035 point jika karyawan mengabaikan faktor komitmen. Hal ini sangat relevan dengan pendapat Luthans (2002) bahwa rekrutmen akan mempertimbangkan kepribadian seseorang, keahlian kompetensinya, motivasi memajukan perusahaan serta komitmen dalam kepatuhan, sehingga keputusannya dapat diperoleh sumber daya manusia yang paling baik bagi perkembangan perusahaan.

(8) Pengujian Hipotesis

- a. Pengujian Hipotesis Pertama dilakukan dengan menggunakan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel kemampuan (X1) sebesar 0,331 dengan nilai sig. sebesar 0,747 sehingga variabel X1 memiliki nilai sig. lebih besar dari taraf signifikan ($0,747 \geq 0,05$) sehingga variabel kemampuan tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan. Sehingga (H1) ditolak maka Tidak ada pengaruh faktor kemampuan terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo.
- b. Pengujian Hipotesis Kedua dilakukan dengan menggunakan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} pada kepribadian (X2) sebesar -2,331 dengan nilai sig. sebesar 0,022 sehingga variabel X2 memiliki nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,022 \leq 0,05$) sehingga variabel kepribadian memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan. Sehingga (H2) diterima maka Ada pengaruh faktor kepribadian terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo.
- c. Pengujian Hipotesis Ketiga dilakukan dengan menggunakan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X3) sebesar 7,398 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga variabel X3 memiliki nilai sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 \leq 0,05$) sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan. Sehingga (H3) diterima maka Ada pengaruh faktor motivasi terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo.
- d. Pengujian Hipotesis Keempat dilakukan dengan menggunakan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel komitmen (X4) sebesar -0,846 dengan nilai sig. sebesar 0,400 sehingga variabel X4 memiliki nilai sig. lebih besar dari taraf signifikan ($0,400 \geq 0,05$) sehingga variabel komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan. Sehingga (H4) ditolak maka Tidak ada pengaruh faktor komitmen terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo.
- e. Pengembangan faktor rekrutmen karyawan, sesuai kesepakatan perusahaan melalui hasil *Focus Group Discussion* adalah :

(a) Membentuk Tim

Membentuk tim FGD dilakukan dengan proses pleno kecil yang disepakati oleh 8 orang peserta rapat, sebagai berikut :

Ketua/fasilitator	: Haryono Santoso	PT. Mandiri Karya Kirana
Narasumber	: Meity Mirtiandhi	PT. Japfa
Anggota	: R. Rezki Hendri	PT. Japfa
Anggota	: Andjik Setyawan	Mahasiswa/PT.MKK
Anggota	: Kusrini	PT. Japfa
Anggota	: Johni	PT. Japfa
Notulensi	: Nurlia Ovie Aryani	PT. Mandiri Karya Kirana
Dokumentasi/umum	: Guruh Hariyanto	PT. Mandiri Karya Kirana

(b) Memilih Tempat dan Mengatur Tempat

Alamat Rapat :

PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo

Jl. Raya Tebel Km 3,8 Gedangan Sidoarjo 61254

Tlp. (031) 8913612 Fax (031) 8918438

Pelaksanaan rapat :

Hari : Jumat

Tanggal : 22 Januari 2016

Pukul : 12.30 s/d 16.00 Wib

(c) Hasil FGD

- Karyawan yang akan di rekrut harus memiliki faktor-faktor: cakup bekerja, kepatuhan tinggi, mau mendengarkan, kesungguhan dalam bekerja, menerima gaji secara normatif.
- Larangan bagi karyawan adalah sebagai berikut ; memiliki hobi berjudi atau minuman keras, berpolitik di dalam perusahaan, tidak produktif/lemah secara fisik (rentan sakit), bermasalah secara pribadi seperti introvert (tertutup) akan menyulitkan dan membahayakan teman kerja, membahayakan mesin-mesin kami.
- Kewajiban bagi karyawan adalah “Menjaga Rahasia Perusahaan”.

4. Simpulan

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis serta analisa SWOT maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya tidak signifikan.
2. Faktor Kepribadian memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya signifikan.
3. Faktor Motivasi memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya signifikan.
4. Faktor Komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan perekrutan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Tbk Sidoarjo, karena pengujian hipotesisnya tidak signifikan.

4.2 Saran

Pengembangan faktor rekrutmen karyawan, sesuai kesepakatan perusahaan melalui hasil *Focus Group Discussion* adalah :

1. Karyawan yang akan di rekrut harus memiliki faktor-faktor: cakup bekerja, kepatuhan tinggi, mau mendengarkan, kesungguhan dalam bekerja, menerima gaji secara normatif.
2. Larangan bagi karyawan adalah sebagai berikut ; memiliki hobi berjudi atau minuman keras, berpolitik di dalam perusahaan, tidak produktif/lemah secara fisik (rentan sakit), bermasalah secara pribadi seperti introvert (tertutup) akan menyulitkan dan membahayakan teman kerja, membahayakan mesin-mesin kami.
3. Kewajiban bagi karyawan adalah “Menjaga Rahasia Perusahaan” hal ini karena perusahaan harus memiliki *privacy* yang harus terjaga sebagai kekuatan dan strategi bersaing.

Daftar Pustaka

- Alex Sujanto. (2014). Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi : Tantangan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Knowledge Society. Jurnal INFOKAM Nomor I/Th.V/Maret/14.
- Dilfitri. (2014). Sistem Rekrutmen Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Padang.

- Ellyta Yullyanti. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, Bisnis & Birokrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*.
- Gunarto, S. (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta. Universitas Atma Jaya.
- H.Y Ruyatnasih, dkk. (2011). Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Karyawan Kerja Tetap Pada PT. Bina San Prima Karawang. *Jurnal*. Volume I. Nomor 01 Tahun 1. Pontianak. FISIP UNTAN.
- Ivancevich, John M. (2007). *Human Resource Management*. NewYork. Mc. Grow Hill Companies.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior 7th Ed*. New York. McGraw-Hill.
- Mohammad Syibli, dkk. (2011). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT. Telkom dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling). *Jurnal Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi-ITS*. Surabaya. Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.
- Noe and Wright. (2007). *Recruitmen Evaluation : The Case for The Quality of Applicants Attracted*. *Personnel Psychology*.
- Sri Hadiati and Mardianto, Adi. (2001). *Recruitment Handbook, Insight Solusi Mandiri*. Sukoharjo.
- Veithzal, Rivai. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.



email idec@ft.uns.ac.id
website idec.industri.ft.uns.ac.id

