

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PT. ANGKASA PURA II (Persero) CABANG
BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh

**BAYU ARIWINDI
NIM. 58023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

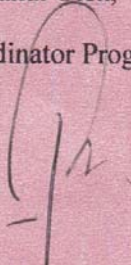
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II
(PERSERO) CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU

Nama : Bayu Ariwindi
Nim : 58023
Program Studi : Manajemen (DIII)
Fakultas : Ekonomi

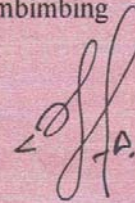
Padang, 25 februari 2014

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III



Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Chichi Andriani, SE,MM
NIP. 19840107 200912 2 003

PENGESAHAN TUGAS AKHIR


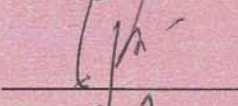

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. ANGKASA PURA
II (PERSERO) CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL
MINANGKABAU

Nama : Bayu Ariwindi
NIM : 58023
Program Studi : Manajemen (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Prodi Manajemen (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, 25 Februari 2014

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Chichi Andriani, SE, MM	(Ketua)	
2. Perengki Susanto, SE, M.Sc	(Anggota)	
3. Firman, SE, M.Sc	(Anggota)	

ABSTRAK

Bayu Ariwindi : **Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan
PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar
Udara Internasional Minangkabau**

Pembimbing : **Chichi Andriani, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu tujuan penelitian merupakan mengeksplorasi, menjelaskan dan menggambarkan berbagai hal yang bersangkutan dengan proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau terdiri dari beberapa tahap, tahapan pertama yaitu melaksanakan registrasi *online* dan seleksi administrasi, tahap kedua yaitu Kegiatan yang dilakukan oleh peserta adalah melaksanakan tes fisik (*test performance*), tahap ketiga yaitu Tes Pengetahuan Umum/*Substansial* dan Bahasa Inggris, tahap keempat yaitu Psikologis, tahap kelima yaitu tes kesehatan, tahap keenam yaitu wawancara *user*.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan judul “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau”, yang mana merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan Program Studi Diploma III (DIII) dapa Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan berbagai pihak, penulis belum tentu dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Chichi Andriani, SE,MM., selaku pembimbing yang telah mengarahkan dan memberi masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Rasa hormat dan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Chichi Andriani, SE,MM., selaku pembimbing dalam menyelesaikan Tugas Akhir.

4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Prodi Diploma III Fakultas Ekonomi Universtas Negeri Padang, yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat, dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
5. Seluruh karyawan karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau, atas kerjasamanya demi kelancaran Tugas Akhir ini.
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendo'akan, dan memberi motivasi dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Seterusnya kepada semua pihak yang terlibat dan membantu penulis demi kelancaran penulisan Tugas Akhir ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih membutuhkan penyempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun guna kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Akhirnya penulis berharap agar Tugas Akhir ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa, serta para pembaca pada umumnya.

Padang, Febuari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Rekrutmen	8
1. Pengertian Rekrutmen	8
2. Tujuan Rekrutmen	9
3. Prinsip-prinsip Rekrutmen	10
4. Sumber dan Metode Rekrutmen	10
5. Rekrutmen Melalui Internet	16
6. Hambatan Dalam Rekrutmen	18
B. Seleksi	19
1. Pengertian Seleksi	19
2. Tujuan Seleksi	21
3. Proses dan Tahapan Seleksi	22
4. Sistem Seleksi yang Efektif	26
5. Faktor-faktor Penting Diperhatikan dalam Seleksi	27
6. Jenis-jenis Seleksi	28
7. Masalah-masalah yang Ditemukan dalam Seleksi	28

BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	33
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Rancangan Penelitian	33
1. Jenis Penelitian	33
2. Tahapan Penelitian	34
3. Objek Penelitian	35
4. Sumber Data Yang Digunakan	35
5. Teknik Analisis	35
BAB IV PEMBAHASAN	37
A. Profil Perusahaan	37
1. Sejarah Bandar Udara Internasional Minangkabau (BIM)	38
2. Visi, Misi, Falsafah dan Budaya PT. Angkasa Pura II (Persero)	41
3. Makna Logo Perusahaan	42
4. Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura II (Persero)	43
5. Deskripsi Tugas	45
6. Kegiatan Usaha	49
B. Pembahasan	51
1. Pemilihan Posisi dan Persyaratan umum bagi pelamar kerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) dalam setiap penerimaan calon karyawan baru	53
2. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)	55
a. Rekrutmen dan Seleksi untuk pelamar umum	56
b. Rekrutmen dan Seleksi untuk pelamar internal	59
c. Kelebihan dari Sistem Rekrutmen dan Seleksi karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero)	61
d. Kekurangan dari sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero)	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
 DAFTAR PUSTAKA	 65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Data jumlah karyawan tetap PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau tahun 2010, 2011 dan 2012	5
---	---

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Sumber dan Metode Rekrutmen	11
Gambar 2. Logo PT.Angkasa Pura II (Persero)	43
Gambar 3. Struktur Organisasi PT.Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau	44
Gambar 4. Rangkaian tahapan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero)	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memerlukan SDM yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pentingnya SDM di dalam suatu perusahaan, membuat setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan aktivitas perusahaan, untuk itu perusahaan bisa melakukan berbagai macam cara, salah satunya adalah melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang *capable* untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi. Proses seleksi ialah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses

seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerjasama secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu yang lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan. Hal ini bukan karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya.

PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, dimana Bandara Internasional Minangkabau merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura II (Persero). Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Angkasa Pura II (Persero), sehingga pengembangan kompetensi SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Angkasa Pura II (Persero). Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa

kebandarudaraan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Pembagian kerja di PT. Angkasa pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau di bagi dalam beberapa Dinas yaitu Dinas Pelayanan Operasi Lalu-lintas Udara, Dinas Pelayanan Udara, Dinas Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran, Dinas Pengamanan, Dinas Teknik Elektronika, Dinas Teknik, Listrik Mekanikal, Dinas Teknik Umum, Dinas Komersial, Dinas Akuntansi, Dinas Keuangan, Dinas Kepegawaian & Umum. Setiap Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang akan mempertanggung jawabkan pekerjaan dinasny tersebut ke kepala cabang bandara.

Pengembangan dan pengelolaan SDM sangat di perlukan untuk efektivitas SDM dalam perusahaan. Tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Hal ini membuat perusahaan mendapat tanggung jawab untuk dapat mengelola mereka dengan baik. Aktivitas pengelolaan SDM yang perlu mendapat perhatian lebih terletak pada aktivitas rekrutmen dan seleksi, karena aktivitas ini memiliki pengaruh besar pada aktivitas pengelolaan SDM selanjutnya. Kesalahan rekrutmen dan seleksi dapat menghasilkan karyawan yang *unqualified* yang akan membuat banyak masalah. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang di berikan.

Selain itu, penyusutan karyawan juga menjadi faktor diperlukan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan, penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau keluar dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau, kantor cabang hanya bisa menunggu penempatan karyawan baru dari hasil rekrutmen yang dilaksanakan kantor pusat pada setiap tahunnya, jadi rekrutmen merupakan kegiatan yang harus dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan karyawan. PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau tidak hanya mempekerjakan pegawai yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau tidak hanya melayani arus lalu lintas udara, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pemakai jasa bandara. Berikut ini Tabel 1. Dapat dilihat tabel data jumlah karyawan tetap di PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau

Tabel 1. Data jumlah karyawan tetap PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau tahun 2010, 2011 dan 2012

Dinas	2010	2011	2012
Pelayanan OPS LLU	19 Orang	17 Orang	15 Orang
Pelayanan Bandara	16 Orang	12 Orang	15 Orang
Pelayanan PKP-PK	50 Orang	43 Orang	38 Orang
Pengamanan	61 Orang	53 Orang	47 Orang
Teknik Elektronika	14 Orang	19 Orang	9 Orang
Teknik Listrik Mekanikal	18 Orang	17 Orang	13 Orang
Teknik Umum	14 Orang	10 Orang	7 Orang
Komersial	14 Orang	20 Orang	11 Orang
Akuntansi	5 Orang	5 Orang	5 Orang
Keuangan	6 Orang	7 Orang	5 Orang
Kepegawaian & Umum	8 Orang	7 Orang	6 Orang
Jumlah	225 Orang	210 Orang	171 Orang

Sumber : Dinas Kepegawaian PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang BIM (2013)

Dari tabel data jumlah karyawan tetap PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau di atas yaitu tahun 2010, 2011 dan 2012, kita dapat melihat bahwa setiap tahunnya terjadi penurunan jumlah karyawan yaitu : pada tahun 2010 terdapat 225 orang karyawan, tahun 2011 berkurang menjadi 210 orang dan pada tahun 2012 mengalami pengurangan lagi menjadi 171 orang karyawan. Pengurangan/penyusutan jumlah karyawan yang terjadi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau biasanya terjadi karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau keluar dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Angkasa Pura II (Persero).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II (Persero) CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL MINANGKABAU”.

B. Perumusan Masalah

Bedasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah yaitu: bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pembahasan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau adalah: untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau.

D. Manfaat Penelitian

Kegiatan ini dapat bermanfaat bagi:

1. Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai seleksi karyawan. Memenuhi dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Perusahaan

Dengan adanya kegiatan ini dapat memberi saran kepada perusahaan tentang langkah-langkah yang perlu diambil oleh perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan.

3. Pembaca

Menjadi acuan bagi para pembaca guna memperluas wawasan, terutama dalam kajian SDM dan dapat menjadi referensi tambahan bagi para penulis yang akan meneliti mengenai seleksi karyawan nantinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Minangkabau melalui beberapa tahapan yaitu, tahapan pertama, registrasi *online* dan seleksi administrasi. Tahapan kedua, melaksanakan tes fisik, khusus untuk posisi Pelaksana Pengamanan Bandara (Avsec) dan Pelaksana Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Tahapan ketiga, tes pengetahuan umum/substansial dan Bahasa Inggris. Tahapan keempat, Tes psikologis. Tahap ke kelima, adalah Tes kesehatan. Tahap keenam, wawancara user, bagi yang lulus tahapan wawancara user telah dapat dinyatakan sebagai karyawan baru dan wajib untuk mengikuti pelaksanaan diklat serta pengangkatan calon karyawan menjadi karyawan PKWT, sebelum mulai bekerja sesuai dengan penempatan yang telah ditentukan perusahaan.
2. Rekrutmen karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya yaitu, proses rekrutmen melalui internet/*Online*, sehingga membuat proses rekrutmen semakin praktis, mudah dan hemat. Sedangkan kekurangannya yaitu, pihak perusahaan lambat dalam merespon kebutuhan karyawan dari setiap kantor cabangnya.

B. Saran

1. Mengantisipasi kekurangan karyawan dan pemenuhan kebutuhan karyawan dengan respon yang lebih cepat, sebaiknya PT. Angkasa Pura II (Persero) melakukan pemerataan karyawan terhadap cabang-cabang yang membutuhkan karyawan dan untuk lebih ikut membantu kinerja setiap kantor yang membutuhkan karyawan, bisa dengan lebih membuka penerimaan proses kegiatan magang untuk SMK/Perguruan Tinggi.
2. Dengan adanya tahapan rekrutmen dan seleksi ini diharapkan PT. Angkasa Pura II (Persero) dapat lebih melakukan yang lebih baik, sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Indeks.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S. P. 2010. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Andi Offset.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS (centre for academic publishing service)
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori, aplikasi dan isu penelitian*. Bandung, Alfabeta.

www.angkasapura2.co.id

www.google.com