Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3394-3398
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.4116

Pengaruh Kebijakan Manajemen SDM: Studi Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Efektivitas Kinerja PT. Perkebunan Nusantara III

Sri Devita Purba, Dhita Adriani Rangkuti*, Yelsina Sitanggang, Wilson Z. Simbolon, Bena Br Ginting
Universitas Prima Indonesia, Medicom
*Correspondence: dhitaadriani22@gmail.com

Abstrak. PT Perkebunan Nusantara III atau sering disebut PTPN III (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pengelolaan, dan pengolahan hasil perkebunan seperti Minyak Kelapa Sawit, Karet, Tebu, Teh, Kopi, Kakao, Tembakau, dan beberapa tanaman lainnya yang juga diproduksi oleh PTPN. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah kebijakan rekrutmen, seleksi, penempatan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja di PTPN III.Metode yang gunakan adalah metode kuantitatif,adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan membagikan pertanyaan kepada responden sebanyak 82 responden,Dari hasil uji F secara simultan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan yang di uji berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen, seleksi, penempatan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja di PTPN III. Sedangk fghan pada Uji Determinasi besarnya *adjusted R square* sebesar 0,172 (17,2%) , sedangkan sisanya sebesar 82,8% (100% - 17,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : kebijakan rekrutmen, seleksi, penempatan karyawan dan efektivitas kinerja

Abstract. *PT Perkebunan Nusantara III or often called PTPN III (Persero) is a State-Owned Enterprise engaged in the management, and processing of plantation products such as Palm Oil, Rubber, Sugar Cane, Tea, Coffee, Cocoa, Tobacco, and several other plants that are also produced by PTPN. The problem underlying this research is whether the recruitment, selection, job placement policies simultaneously and partially affect and are significant to the effectiveness of performance at PTPN III. The method used is quantitative method, while the data collection techniques in this study were carried out by questionnaire and distributing questions to respondents as many as 82 respondents, From the results of the F test simultaneously Recruitment, Selection, and Placement of Employees tested have an effect and are significant to the effectiveness of performance. Partial Test (t-test) shows that partially the variables of recruitment, selection, placement of employees have an effect and are significant to the effectiveness of performance at PTPN III. While in the Determination Test the amount of adjusted R square is 0.172 (17.2%), while the remaining 82.8% (100% - 17.2%) is explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *recruitment policy, selection, employee placement and performance effectiveness*

PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara III ataupun biasa disebut PTPN III (Persero) adalah suatu usaha milik negara yang mengawasi dan mengolah barang-barang perkebunan, antara lain kelapa sawit, karet, gula batang, kakao, teh, kopi, tembakau dan beberapa tanaman lain yang juga dibuat oleh PTPN. Terdapat 36 perkebunan kelapa sawit dan karet di PTPN III yang terbagi menjadi tujuh kabupaten. PTPN III mempunyai 12 pabrik yang mengolah kelapa sawit dan 8 pabrik yang mengolah karet (PKK).

Tabel 1
Pendapatan PT. Perkebunan Nusantara III Periode 2017-2021

Tahun	Jumlah Pendapatan
2017	1.395.027.095.900
2018	1.266.743.456.939
2019	1.031.784.592.834
2020	1.188.945.859.042
2021	2.401.623.337.514

Sumber: PT. Perkebunan Nusantqra III

Tabel 1 terlihat bahwa PT. Perkebunan Nusantara III mengalami penurunan pada 2017-2019, yang kemudian meningkat pada 2020-

2021. Hal ini terkait baik buruknya kinerja pegawai PTPN III, dimana pendapatan yang diperoleh turun dalam tiga periode kemudian meningkat lagi pada periode berikutnya. Dilihat dari status manajemen PT. Perkebunan Nusantara III dalam proses rekrutmen yang kurang optimal dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas kinerja pegawai. Adanya kebijakan yang memperbolehkan perekrutan pegawai berlandaskan referensi dari pegawai yang telah bekerja di PT. Diharapkan seleksi rekrutmen karyawan yang baik serta efektif dapat berpengaruh dalam perkembangan perusahaan ke depan guna mendapat sumber daya manusia yang berkualitas. Kegagalan dalam menyeleksi rekrutmen karyawan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang kurang berkualitas, dan tepat waktu untuk mencapai tujuan perusahaan. dalam penempatan pengalaman kerja PT. Perkebunan Nusantara III terus menemukan permasalahan penentuan posis pekerjaan yang tidak sejalan pada keterampilan serta keahliannya. Akibatnya, sering timbul pemasalahan di lapangan dan pekerja dianggap tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan manajemen SDM dalam kebijakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap efektivitas kinerja PTPN III (Persero)

Tinjauan Pustaka

Teori Kebijakan Rekrutmen

Menurut Lijan (2016) rekrutmen adalah serangkaian proses untuk menemukan kandidat yang mempunyai keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan yang diperlukan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan organisasi. Menurut Mardianto (2014) indikator tetap adalah: prosedur rekrutmen; metode promosi; rekrutmen lingkungan; sumber internal dan eksternal; kualifikasi pekerjaan; dan proses rekrutmen

Teori Seleksi

Menurut Simamora (2014), seleksi adalah cara yang paling umum untuk memilih pelamar yang paling memenuhi ukuran penentuan situasi ideal dalam organisasi. Indikator pemilihan adalah: Informasi yang tepat tentang karyawan yang masuk kerja; Keahlian yang sesuai dari calon karyawan untuk posisi tersebut; Kemampuan kerja calon karyawan yang memadai; Memenuhi kebutuhan karyawan masa depan di lingkungan bisnis; dan Kesesuaian nilai-nilai pribadi calon karyawan dan perusahaan.

Teori Penempatan Karyawan

Dalam penempatan kerja melalui PTPN III, penempatan pegawai memperhatikan pekerjaan yang dilakukan pegawai atau yang sesuai dengan keahliannya (Mathis, 2012). Menurut Suwatno (2013) indikator penetapan pekerjaan yakni: pendidikan; pengetahuan kerja; keterampilan kerja; dan pengalaman kerja

Teori Efektivitas Kinerja

Menurut Tampubolon (2017) menyatakan bahwa efisiensi yaitu pencapaian tujuan yang telah disetujui bersama serta tingkat capaian tujuan tersebut menunjukkan tingkat efektivitas. Indikator yang menunjukkan efisiensi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu: mampu menerapkan sistem dan prosedur kerja; sikap proaktif dalam bekerja; percaya diri dalam bekerja; dan mampu berkoordinasi antar unit kerja

Kebijakan Rekrutmen Terhadap Evektivitas Kinerja

Rekrutmen adalah aset manusia yang mengatur pilihan tentang jumlah perwakilan yang diperlukan, kapan dan model apa yang dibutuhkan dalam asosiasi. Menurut Rivai (2014) rekrutmen yaitu proses mendatangkan sekelompok sumber daya manusia (karyawan) yang terampil dalam mengisi sebuah pekerjaan ataupun jabatan di sebuah perusahaan.

Seleksi Terhadap Efektivitas Kinerja

Menurut Simamora (2014) seleksi adalah proses memilih di antara kandidat yang paling sesuai dengan ketentuan seleksi untuk posisi yang ada di perusahaan. Proses seleksi mempengaruhi kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berusaha untuk menemukan dampak proses seleksi pada kinerja karyawan.

Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kinerja

Penelitian ini mengikuti Fadilah dkk (2013) mengatakan bahwsanyaa employee engagement bisa diukur dengan pengetahuan yang sesuai, keterampilan yang sesuai dan sikap yang sesuai. Padahal kegiatan kepegawaian tersebut berdasarkan Peraturan Menteri No. 91 Tahun 2013 mengatakan bahwasanya tinjauan kinerja pegawai diukur dengan orientasi

pelayanan, kejujuran, komitmen, kedisiplinan, kerjasama tim dan kepemimpinan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu melihat nilai suatu variabel bebas - baik satu maupun lebih variabel (bebas) tanpa membandingkannya dengan variabel lainnya atau mengaitkannya. Populasi dalam penelitian adalah 538 perwakilan PTPN III. Sugiyono (2017) menjelaskan populasi yang menjadi dasar data penelitian termasuk sampel. Rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan banyaknya sampel:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{538}{1+538(10\%)^2} = 84{,}32$$

Maka dari itu banyaknya sampel yang dipergunakan pada penelitian ini dapat sebanyak 84 pegawai.

Prosedur dalam pengumpulan informasi yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara, survei, dan observasi. Sedangan sumber data ada 2 (dua) macam, yaitu data primer yakni informasi yang datang langsung dari ilmuwan, dan jika data sekunder yaitu informasi yang berasal dari informasi sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, untuk mengetahui residual didistribusi secara normal.
2. Uji Multikolinieritas, bermaksud melihat apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas. Toleransi mengukur variasi bebas terpilih yang tidak diterangkan variabel lain. Sehingga nilai toleransi rendah sama pada nilai VIF tinggi (sebab VIF/toleransi). Batasan yang dipergunakan dalam menunjukkan terdapat atau tidak multikolinearitas ialah : VIF>10 = multikolinearitas toleransi < 0,1 = tidak terdapat multikolinearitas.
3. Uji Heteroskedasitas, untuk menunjukkan bahwa perubahan (lingering) tidak konsisten. Dengan probabilitas signifikansi > 0,05 dapat diketahui adanya heteroskedastisitas atau homoskedastisitas jika t-hitung > t-tabel.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

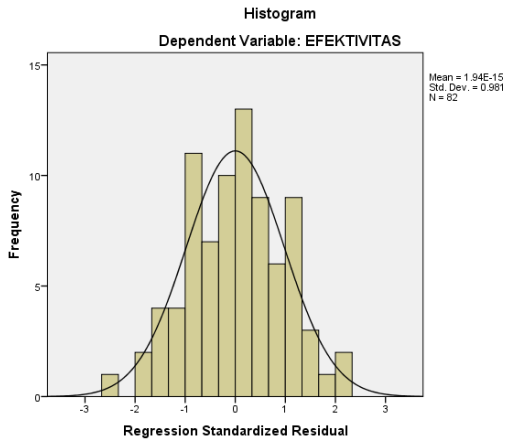
Koefisien determinasi total (R2) dalam model linier berganda ini menampilkan sebesar apa dampak variabel bebas pada variabel terikat. Pada saat (R2) 36 mendekati 1, bisa dinyatakan bahwasanya model lebih baik dalam memahami kaitan antara faktor bebas dengan variabel dependen. Bergantian, semakin dekat (R2) ke 0 (nol), pengaruh faktor bebas terhadap variabel dependen akan semakin rentan.

Uji F dan t

Pengujian ini bertujuan agar dapat menentukan bagaimana variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Bila F-hitung lebih besar daripada F-tabel, maka H1 diterima, atau kedua variabel independen dan dependen dapat secara bersamaan menjelaskan variabel terikat. Bergantian, Bila F-hitung < F-tabel, maka H0 diakui ataupun bersama-sama faktor otonom tidak berpengaruh pada variabel terikat. Probabilitas 5% (α = 0,05) dipergunakan agar dapat menetapkan apakah variabel independen mempengaruhi secara bersama yang signifikan pada variabel terikat atau tidak. Apabila sig > ά (0,05), H0 diterima, H1 ditolak. H0 ditolak dan H1 diterima apabila sig lebih kecil dari (0,05). t-test dipergunakan agar dapat mengamati apakah ada variabel bebas yang memiliki dampak signifikan pada variabel dependen. Dimana t-tabel > t-hitung, H0 diterima. Serta bila t-tabel lebih kecil dari t-hitung, artinya H1 diterima, dan bila sig lebih besar dari (0,05), maka H0 diterima, tetapi H1 ditolak, serta bila sig lebih kecil dari (0,05), artinya H0 diterima, tetapi H1 ditolak.

HASIL

Gambar 1 terlihat bahwa data riil membentuk simetri (U) tidak terlalu ke kiri maupun ke kanan bahwasanya data didistribusi secara normal. Tabel 2 menjelaskan nilai toleransi untuk rekrutmen adalah 0,962 > 0,1, 0,956 > 0,1 untuk seleksi dan 0,991 > 0,1 dalam penempatan karyawan, sementara nilai VIF untuk rekrutmen yaitu 1,040 < 0,10, 1,046 < 0,10 dan 1,009 < 0,10 untuk penempatan karyawan, sehingga tidak terdapat korelasi atau variabel bebas. Gambar 2 hasil pengujian yang disajikan bisa dinyatakan bahwasannya tidak ada bukti heteroskedastisitas yang mendetail.



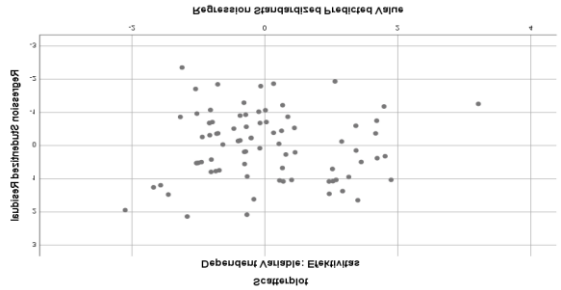
Sumber: data olahan

Gambar 1
Grafik Histogram

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	29,560	8,025		3,684	,000		
REKRUTMEN	,135	,068	,205	1,993	,050	,962	1,040
SELEKSI	,279	,083	,347	3,355	,001	,956	1,046
PENEMPATAN KARYAWAN	,232	,166	,142	1,996	,167	,991	1,009

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 2
Grafik Scatterplot

Tabel 2 juga menjelaskan persamaan regresi linier berganda model penelitian adalah sebagai berikut:

Y = 29,560 + 0,135 X1 + 0,279 X2+ 0,232 X3 + e

Keterangan regresi linier berganda yaitu:

1. Nilai konstanta 29.560 artinya rekrutmen, seleksi dan penempatan memiliki nilai (0), sehingga nilai efektivitas adalah 29.560.
2. Nilai regresi rekrutmen memiliki nilai satuan 0,135 yang berarti terdapat 0,135 satuan untuk setiap kenaikan rekrutmen.
3. Nilai regresi seleksi 0,279 berarti setiap kenaikan 1, efektivitas adalah 0,279 satuan.
4. Nilai satuan regresi untuk penempatan karyawan adalah 0,232, artinya setiap kenaikan 1, efektivitas adalah 0,232 satuan

Hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel rekrutmen adalah 1,993>1,663 serta signifikan didapat 0,050>0,05; artinya ditemukan pengaruh yang sangat kuat pada rekrutmen pada efektivitas.
2. Pengaruh variabel seleksi adalah 3,355>1,663 serta signifikan didapat 0,00<0,05; hal ini menujukkan adanya pengaruh seleksi terhadap efektivitas.
3. Pengaruh variabel penempatan karyawan adalah 1,996>1,663 serta signifikan didapat 0,167>0,05 ini mengartikan adanya pengaruh yang sangat kuat pada penempatan kerja pada efektivitas.

Tabel 3 menjelaska nilai koefisien determinasi pada model penelitian yaitu sebesar 0,172 (17,2%), sementara sisanya sebesar 82,8% (100% - 17,2%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada riset ini.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450[a]	,203	,172	2,69162

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebijakan rekrutmen, seleksi karyawan dan Penempatan Kerja terhadap Efektifitas kinerja di PTPN III.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Mardianto, 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher

Fadilah. 2013. *Super Lengkap Beternak Ayam*. Agromedia Media Pustaka, Jakarta.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

Rivai, Veithzal., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok

Simamora, Henry., 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi publik dan Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : CV. Alfabeta.

Tampubolon, S. M., Hotner., 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.