

RINGKASAN

BENNY SAHPUTRA TANJUNG, "PENARIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. WICAKSANA OVERSEAS INTERNATIONAL, Tbk CABANG PEMATANG SIANTAR. (DRS. H. JHON HARDY, MSi SEBAGAI PEMBIMBING I, H. SYAHRIANDY, SE. MSi SEBAGAI PEMBIMBING II).

PT. Wicaksana Overseas Internasional Pematang Siantar pertama sekali berdiri di jalan. H.O.S Cokroaminoto Pematang Siantar dimana bangunannya dahulu dipakai untuk produksi barang – barang yang dimiliki oleh Pabrik Rokok Promo dan dibeli oleh PT. Jingga Jati (nama perusahaan yang pertama sebelum PT. Wicaksana Overseas Internasional).

Perusahaan ini bergerak di bidang distributor makanan dan minuman serta aneka produk lainnya, seperti rokok Commodore, mancis, shampo, dan kiwi mulai dari awal (tahun 70-an) sampai sekarang dengan suatu ikatan kerja sama dengan beberapa perusahaan – perusahaan, pembuat suatu produk barang (principle). Perubahan – perubahan yang terjadi pada perusahaan ini misalnya nama perusahaan, penambahan setiap bagian, penambahan setiap produk yang didistribusikan (dipasarkan) ke pasar atau keluar daerah.

Adapun perkembangan perkembangan atau perubahan – perubahan dapat dijabarkan secara sederhana adalah sebagai berikut :

- a. Pada tahun 1970 – an nama perusahaan PT. Jingga Jati menjadi PT. Jingga Jaya Mumi, sistem pendistribusian, principle, personil penjualan barang ke konsumen, sistem informasi masih sama dengan yang terdahulu.

b. Pada tahun 1986 nama perusahaan berganti dari PT. Jinggul Jaya Murni menjadi PT. Wicaksana Overseas Internasional Tbk. Perubahan perusahaan ini sejalan dengan perubahan pada prinsipnya, penyampaian dan penerimaan informasi sudah memakai "internet" dengan kata lain mengirim pesan melalui email dan alat pendukung kinerja karyawan sudah memakai komputer dalam pengolahan data.

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan sebagai suatu wadah kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu di dalam pelaksanaan akan berhubungan dengan pembagian tugas yang menyangkut kepada pembagian sistem kerja atau pengawasan yang dijalankan. Dengan adanya struktur organisasi, karyawan dapat mengetahui wewenang dan tanggung jawab apa saja yang harus dilakukan dan kepada siapa saja harus mempertanggung jawabkan atas segala tugas dan pekerjaan yang dilaksanakannya. Adapun struktur organisasi PT. Wicaksana Overseas Internasional Pematang Siantar adalah struktur organisasi garis, dimana informasi tugas, wewenang dan tanggung jawab mengalir dari atas ke bawahan.

Proses penarikan karyawan atau perekrutan tenaga kerja yang dilakukan pada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar berdasarkan pada formasi jabatan yang lowong. Dimana untuk mengisi formasi jabatan yang lowong itu tenaga kerja ditarik melalui 2 (dua) sumber, yaitu :

1. Dari dalam perusahaan.
2. Dari luar perusahaan.

Tetapi pada PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar yang paling diutamakan untuk mengisi jabatan yang lowong adalah karyawan yang bersumber dari dalam perusahaan itu sendiri melalui proses promosi dan mutasi. Adanya alasan dari perusahaan untuk mengutamakan sumber dari dalam perusahaan adalah :

1. Untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang ada dalam perusahaan.
2. Untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar mereka lebih giat bekerja.
3. Untuk menghemat biaya penarikan tenaga kerja.
4. Untuk mempertinggi moral karyawan.

Jika penarikan karyawan dalam perusahaan tidak memadai, maka perusahaan akan mengadakan penarikan yang bersumber dari luar perusahaan. Dalam usaha memenuhi kebutuhan tenaga kerja, langkah pertama yang dilakukan adalah mencari sumber-sumber tenaga kerja yang berhubungan dengan formasi jabatan yang lowong.

Dalam melaksanakan perekrutan karyawan di PT. Wicaksana Overseas International, Tbk Cabang Pematang Siantar menggunakan 2 (dua) sistem, yaitu:

1. Sistem perekrutan yang dilakukan sesuai dengan keahlian, pengalaman serta disiplin ilmu yang dibutuhkan pada bidang masing-masing.

Contoh : untuk bagian personalia dan administrasi, keuangan, akuntansi, produksi, pemasaran. Lihat pada struktur organisasi perusahaan.

2. Sistem perekrutan yang dilakukan tidak membutuhkan keahlian pada disiplin ilmu tertentu. Contoh : bidang pekerjaan yang bersifat massal.