

## RINGKASAN

**Proses Rekrutmen Departemen Personalia dalam Mendukung Ketersediaan Sumber Daya Manusia pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pemalang,**  
Novika Rahmadan Nisa, NIM D41220918, Tahun 2025, 93 Halaman, Manajemen Agroindustri, Politeknik Negeri Jember, di bawah bimbingan dosen pembimbing Naning Retnowati, S.TP., M.P

Politeknik Negeri Jember merupakan institusi pendidikan tinggi vokasi yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan keterampilan praktis untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dan berdaya saing di dunia industri. Salah satu bentuk implementasi pendidikan vokasi tersebut adalah melalui program magang industri yang bertujuan memberikan pengalaman kerja nyata kepada mahasiswa serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan. Kegiatan magang dilaksanakan selama kurang lebih 900 jam atau setara dengan 20 SKS, yang terdiri atas 30 jam kegiatan pra magang, 800 jam pelaksanaan magang di perusahaan, dan 70 jam kegiatan pasca magang di Politeknik Negeri Jember.

Kegiatan magang ini dilaksanakan di PT Ciomas Adisatwa Unit Pemalang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemotongan dan pengolahan daging ayam dan merupakan bagian dari Japfa Group. Selama pelaksanaan magang, mahasiswa ditempatkan pada Departemen Personalia untuk mempelajari proses pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada tahapan rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen yang diterapkan meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penerimaan permintaan tenaga kerja dari user, seleksi administrasi, pemanggilan interview, hingga penempatan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan selama kegiatan magang, proses rekrutmen di PT Ciomas Adisatwa Unit Pemalang belum berjalan secara optimal dan cenderung mengalami keterlambatan. Hasil analisis menggunakan diagram fishbone menunjukkan bahwa permasalahan rekrutmen dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor *man* meliputi kesalahan sortir data pelamar, pelamar sulit dihubungi, ketidakhadiran pelamar saat interview, serta keterlambatan penyerahan dokumen. Faktor *method*

disebabkan oleh permintaan tenaga kerja yang bersifat mendadak dari user sehingga proses rekrutmen harus dilakukan dalam waktu yang terbatas. Faktor *material* berkaitan dengan ketidaklengkapan berkas lamaran dan ketidaksesuaian format dokumen pelamar. Sementara itu, faktor *environment* dipengaruhi oleh sistem pengelolaan data pelamar yang belum efektif dan terintegrasi dengan baik.

Permasalahan-permasalahan tersebut berdampak pada lamanya proses seleksi dan keterlambatan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan berupa peningkatan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penguatan koordinasi antara Departemen Personalia dan user, serta optimalisasi sistem pengelolaan data pelamar. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dalam mendukung ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil kegiatan magang, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dikelola oleh Departemen Personalia PT Ciomas Adisatwa Unit Pemalang memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Namun demikian, evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan tetap diperlukan agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan tepat waktu.

**(Jurusan Manajemen Agribisnis, Program studi D- IV Manajemen Agroindustri,  
Politeknik Negeri Jember)**