

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT. RUMAH SAKIT PELNI**ANALYSIS OF RECRUITMENT AND SELECTION IN PT. RUMAH SAKIT PELNI****Fransiska Oktaviani S.¹, Ratri Wahyuningtyas, ST., MM²**Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Telkom¹fosetianingrat@students.telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit. Rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat untuk mendapatkan kualitas karyawan yang terbaik. Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di PT. Rumah Sakit Pelni serta kendala yang muncul dalam rekrutmen dan seleksi pada PT. Rumah Sakit Pelni.

Penelitian ini dilakukan di PT. Rumah Sakit Pelni dengan menggunakan rekrutmen dan seleksi sebagai variabel operasional. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Rumah Sakit Pelni sebanyak 3 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji kredibilitas, uji transferability, uji dependability, dan uji confirmability. Berdasarkan analisis, rekrutmen PT. Rumah Sakit Pelni bersumber dari dalam dan luar perusahaan. Metode yang digunakan untuk sumber dalam perusahaan yaitu melakukan penawaran terbuka untuk suatu jabatan dan perbantuan kerja, sedangkan metode untuk sumber dari luar perusahaan yaitu membuat iklan melalui internet dan mendatangi lembaga pendidikan. Seleksi yang dilakukan PT. Rumah Sakit Pelni meliputi seleksi administrasi, tes tulis, tes praktek, wawancara user, tes psikologi, tes kesehatan, dan wawancara direksi. Setelah dinyatakan lulus maka pelamar masih harus mengikuti kegiatan orientasi selama 6 bulan. Kendala yang terjadi meliputi waktu pelaksanaan yang panjang dan jumlah tenaga kerja yang didapatkan tidak memenuhi kebutuhan PT. Rumah Sakit Pelni.

Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. Rumah Sakit Pelni berjalan baik sesuai dengan teori dan standar prosedur yang ada, namun masih terjadi beberapa kendala. Maka, penulis dapat menyampaikan saran terkait kendala tersebut. Saran yang disampaikan adalah tim rekrutmen dan seleksi membuat rencana jadwal rekrutmen dan seleksi yang matang dan menggunakan metode lain dalam melakukan rekrutmen calon tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan agar tejaring lebih banyak pelamar sesuai kebutuhan.

Kata kunci : rekrutmen, seleksi, kualitatif

Abstract

Nowadays competition to get the job were more difficult where employment opportunities less available and the process of recruitment and selection conducted by a company gets tougher to get the best quality employees. This research aims to understand the recruitment and selection carried by PT. Rumah Sakit Pelni and constraints experienced in the implementation of the recruitment and selection. Based on the presentation, the authors conducted this study to determine the recruitment and selection was done in PT. Rumah Sakit Pelni as well as the problems in the recruitment and selection at PT. Rumah Sakit Pelni.

This research was conducted at PT. Rumah Sakit Pelni by using recruitment and selection as an operational variable. This research methods is qualitative descriptive. Research sampling method is purposive sampling. The analysis includes a test of credibility, transferability test, dependability test, and test confirmability. Based on the analysis, recruitment PT. Rumah Sakit Pelni sourced from internal and external. The method used for internal source is job posting and for external source is to make advertising via the internet and visiting educational institutions. Selection in PT. Rumah Sakit Pelni includes administration, a written test, practice test, user interviews, psychological tests, medical tests, and interviews of directors. After that, the applicants still have to follow the orientation activities for 6 months. Problems that occur include the implementation of a long time and the amount of labor that is obtained does not meet the needs of PT. Rumah Sakit Pelni.

This research result indicates recruitment and selection in PT. Rumah Sakit Pelni has worked well even though there were differences in with the theory and standard procedures, but still occur to some problems. Based on problems that happened, researcher gives advice which includes to plan a schedule of recruitment and selection and use other methods in external method to get more applicants as needed.

Keywords : recruitment, selection, qualitative

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit, di mana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar berdasarkan dengan kebutuhannya, sesuai dengan tujuan rekrutmen dan seleksi itu sendiri.

Tenaga kerja PT. Rumah Sakit Pelni didapatkan dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan, menyatakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Bangun, 2012:140). Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Proses seleksi menurut Rivai & Sagala (2009:161) adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai tenaga kerja baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan sesudah perusahaan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Jumlah calon tenaga kerja yang akan direkrut oleh rumah sakit berdasarkan pada perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan meramalakan kebutuhan sumber daya manusia. PT. Rumah Sakit Pelni menggunakan metode *zero-base forecasting* dalam meramalakan kebutuhan sumber daya perusahaan. Metode ini menggunakan jumlah karyawan yang ada sekarang sebagai dasar untuk meramalakan jumlah karyawan di masa akan datang (Bangun, 2012:120). Kekosongan pada posisi pekerjaan tertentu dapat menjadi pertimbangan untuk menentukan layak atau tidak posisi tersebut untuk diisi. Apabila penggantian dibutuhkan bisa dilakukan pengisian tenaga kerja baru, tetapi bukan tidak mungkin posisi itu dibiarkan kosong bila tidak dibutuhkan.

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja yang Masuk dan Keluar Setiap Bulan Pada Tahun 2011, 2012, dan 2013

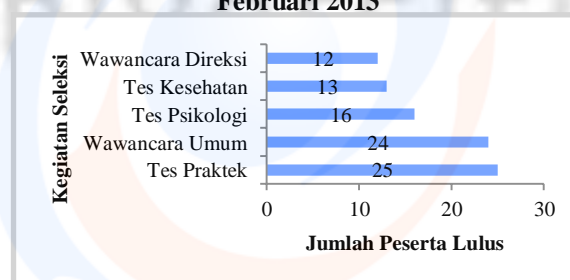
	2011		2012		2013	
	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk
Januari	16	0	25	2	31	1
Februari	4	2	2	0	3	7
Maret	0	2	1	0	3	9
April	2	2	4	0	5	9
Mei	2	3	1	2	4	2
Juni	0	0	0	2	4	6
Juli	21	0	17	2	28	8
Agustus	0	0	5	2	3	1
September	5	4	0	3	1	17
Oktober	4	0	4	0	4	15
November	1	3	4	10	0	0
Desember	0	0	4	0	0	0
Jumlah	67	17	94	34	86	74

Sumber: Data internal PT. Rumah Sakit Pelni tahun 2015

Gambar 1.2 menunjukkan pada tahun 2013 terjadi fenomena pegawai yang masuk dan keluar perusahaan di setiap bulan. Hal tersebut menunjukkan perencanaan sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan baik. Hanya pada waktu tertentu tenaga kerja bisa masuk dan keluar dari perusahaan.

Salah satu seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Rumah Sakit Pelni pada tahun 2013 dilakukan pada bulan Februari. PT. Rumah Sakit Pelni melakukan seleksi terhadap 25 calon tenaga kerja yang diharapkan dapat mengisi kekosongan di beberapa divisi yang membutuhkan tambahan tenaga kerja. Rekapitulasi seleksi PT. Rumah Sakit Pelni bulan Februari 2013 dapat dilihat pada gambar 1.3

Gambar 1.3
Rekapitulasi Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja PT. Rumah Sakit Pelni Pada Bulan Februari 2013

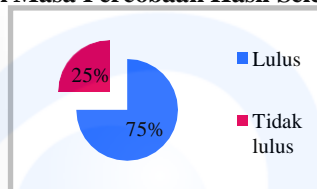


Sumber: Data internal PT. Rumah Sakit Pelni tahun 2015

Proses seleksi yang berjalan di PT. Rumah Sakit Pelni diawali dengan penerimaan lamaran kerja, tes kemampuan tertulis, tes kemampuan praktek, wawancara umum, tes psikologi, tes kesehatan, dan wawancara direksi. Proses rekrutmen dan seleksi PT. Rumah Sakit Pelni pada bulan Februari 2013 diikuti oleh 25 calon tenaga kerja baru yang menghasilkan 12 tenaga kerja baru yang diterima, sedangkan 13 orang tidak diterima. Pada saat tes tertulis dan tes praktek, pelamar lulus 100% atau sebanyak 25 orang. Wawancara umum berhasil dilewati oleh 24 orang dan 1 orang mengundurkan diri. Delapan orang tidak lulus tes psikologi tetapi 16 orang lulus tes. Tes kesehatan dilalui oleh 13 orang lulus, 1 orang tidak lulus, dan 2 orang mengundurkan diri. 1 orang mengundurkan diri saat wawancara direksi.

Tenaga kerja baru tersebut masih harus melewati masa percobaan selama 6 bulan sebelum menjadi tenaga kerja tetap rumah sakit. Setelah melewati masa percobaan, dinyatakan ada 3 tenaga kerja baru yang tidak lulus masa percobaan. Gambar 1.4 menunjukkan sebesar 75% atau 9 orang lulus dalam masa percobaan kerja sedangkan 25% atau 3 orang tidak lulus dalam masa percobaan kerja. Penyebab tidak lulus dua orang adalah penilaian yang kurang selama masa percobaan. Penilaian pada masa orientasi meliputi keterampilan dalam bekerja dan kemampuan komunikasi dengan atasan dan rekan. Dua orang tersebut masih belum memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja di bagiannya. Sedangkan untuk satu orang dikarenakan pelanggaran secara administrasi. Pelanggaran administrasi tersebut adalah tidak sesuai keterangan status pada surat lamaran dan kenyataan. Pelanggaran administrasi tersebut seharusnya tidak terjadi bila proses pemilihan surat lamaran dalam rekrutmen dilakukan dengan teliti.

Gambar 1.4
Jumlah Tenaga Kerja Dalam Masa Percobaan Hasil Seleksi Pada Bulan Februari 2013



Sumber: *Data internal PT. Rumah Sakit Pelni Tahun 2015*

Serangkaian tes dalam proses seleksi PT. Rumah Sakit Pelni yang meliputi tes tulis, tes praktek, wawancara umum, tes psikologi, tes kesehatan dan wawancara direksi membutuhkan biaya lima sampai sepuluh juta rupiah untuk setiap peserta seleksi. Apabila ada calon tenaga kerja yang kemudian tidak lulus seleksi atau mengundurkan diri, sudah pasti menyebabkan kerugian bagi rumah sakit secara waktu dan materi. Pada akhir masa percobaan kerja terdapat 3 orang yang tidak lulus menyebabkan kerugian sebesar tiga puluh juta rupiah bagi rumah sakit.

Dalam mendapatkan tenaga kerja baru yang sesuai kebutuhan, juga perlu adanya proses seleksi yang efektif. Hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan tenaga kerja pada setiap divisi sehingga kekuatan setiap divisi menjadi lebih seimbang. Seperti perusahaan lainnya, PT. Rumah Sakit Pelni juga membutuhkan tenaga kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan untuk mengoptimalkan kinerjanya. Rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara efektif agar menghasilkan tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian pada paragraf-paragraf sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat laporan tugas akhir dengan judul "Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Rumah Sakit Pelni".

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana rekrutmen tenaga kerja di PT. Rumah Sakit Pelni?
2. Bagaimana seleksi tenaga kerja di PT. Rumah Sakit Pelni?
3. Apa saja kendala saat melakukan rekrutmen dan seleksi pada PT. Rumah Sakit Pelni?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana rekrutmen tenaga kerja PT. PT. Rumah Sakit Pelni
2. Mengetahui bagaimana seleksi tenaga kerja PT. PT. Rumah Sakit Pelni
3. Mengetahui apa saja kendala saat melakukan rekrutmen dan seleksi pada PT. PT. Rumah Sakit Pelni

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rekrutmen

Bangun (2012:140), menyatakan bahwa : "Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan". Rivai & Sagala (2009:148), menyatakan bahwa : "Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses penentuan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan". Mondy (2008:132), menyatakan bahwa : "Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi".

Sebagaimana didefinisikan sebelumnya, perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja pada pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi. Ada beberapa kegiatan dalam penarikan tenaga kerja menurut Bangun (2012:140), antara lain, 1) menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang, 2) memperoleh informasi di pasar tenaga kerja, 3) menentukan metode penarikan tenaga kerja secara tepat, 4) menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerjasama dengan manajer lini dalam perusahaan, 5) memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, 6) melakukan tindak lanjut terhadap tenaga kerja baik yang diterima maupun ditolak, untuk melakukan evaluasi mengenai efektif tidaknya penarikan tenaga kerja yang dilakukan. Keenam kegiatan pokok ini dilakukan sesuai dengan ketentuan proses hukum yang berlaku di tempat dilakukannya penarikan tenaga kerja.

Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua sumber menurut Rivai dan Sagala (2009:152), yaitu internal dan eksternal. Sumber internal perusahaan, yakni sumber daya manusia yang diterima adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari tenaga kerja yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Ketika sebuah organisasi telah habis pasokan internal pelamar, harus beralih ke sumber eksternal untuk menambah tenaga kerjanya. Menurut Bangun (2012:145), suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerja dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja di dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

Berbagai cara dapat dilakukan untuk menerima karyawan yang bersumber dari dalam dan luar perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:153), cara perekrutan dari dalam perusahaan yaitu melakukan penawaran terbuka untuk suatu jabatan (job posting) dan perbantuan pekerja. Perekrutan yang berasal dari sumber eksternal menurut Bangun (2012:145) dapat menggunakan metode sebagai berikut: calon tenaga kerja datang sendiri (walk-in applicant), rekomendasi dari tenaga kerja dalam perusahaan, iklan di media masa, serikat pekerja, perusahaan-perusahaan penempatan tenaga kerja, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, perusahaan lain, internet, open house.

Kendala-kendala yang terjadi saat rekrutmen berasal dari organisasi, pelaksana perekrut dan lingkungan eksternal. Kendala yang berasal dari organisasi meliputi kebijakan promosi, kebijakan kompensasi perusahaan, kebijakan status karyawan, kebijakan pengakuan internasional, dan kebijakan pindah. Sedangkan kendala yang berasal dari lingkungan eksternal meliputi sumber perekrutan, tingkat pengangguran, dan lain-lain.

2.2 Seleksi

Seleksi menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi & Januar (2012:137) adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai menempati posisi tertentu dan untuk organisasi (Mondy, 2008:168). Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009:159). Mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi adalah tujuan proses seleksi.

Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi menurut Rivai dan Sagala (2009) secara umum dapat ditentukan sebagai berikut: menerima lamaran kerja (formulir lamaran kerja), tes seleksi (tes kemampuan, tes potensi akademik, tes kepribadian, dan tes psikologi), wawancara seleksi, wawancara superior, pemeriksaan referensi, pemeriksaan kesehatan, penggambaran pekerjaan sebenarnya, dan keputusan penerimaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:182), kendala-kendala yang dapat terjadi dalam seleksi diakibatkan oleh pewawancara antara lain :

- a. mengabaikan informasi penting dan fokus pada sebagian kecil informasi tentang keberhasilan pekerjaan, mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan,
- b. pertanyaan yang diajukan tidak fokus pada pekerjaan dan bahkan menyimpang terlalu jauh yang menyingung masalah pribadi pelamar,
- c. pertanyaan yang diajukan tumpang tindih, artinya pertanyaan yang sama bisa ditanyakan berulang kali,
- d. terlalu banyak bicara,
- e. bersikap kurang sopan,
- f. meremehkan pelamar,
- g. tidak menyiapkan butir-butir pertanyaan yang akan diajukan sebelum seleksi dilaksanakan,
- h. pengelompokkan pelamar karena terbawa prasangka-prasangka tertentu, tidak melakukan dokumentasi wawancara dengan baik sehingga akan menguntungkan beberapa calon tenaga kerja yang belum tentu lebih baik dari yang lain,
- i. kesalahan dalam menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari calon tenaga kerja,
- j. terlalu cepat membuat keputusan mengenai calon tenaga kerja, dan

- k. hanya mengandalkan tahapan wawancara dalam membuat keputusan padahal ada tahapan lain yang tidak kalah penting.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan dekriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang proses seleksi tenaga kerja di PT. Rumah Sakit Pelni. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling yang merupakan teknik non-probability sampling karena peneliti memilih sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2014:54)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Rumah Sakit Pelni

PT. Rumah Sakit Pelni merupakan usaha di bidang pelayanan dan pendidikan kesehatan. PT. Rumah Sakit Pelni dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang menunjang yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang handal dan professional, antara lain tenaga perawat, tenaga dokter superspesialis, spesialis serta professional lain yang terlatih. Babak baru sejarah Rumah Sakit PELNI dimulai dengan dikeluarkannya surat izin pemisahan dari Menteri Negara BUMN No S-743/MBU/2007 tanggal 31 Oktober 2007, dan ditandatanganinya Akte Pendirian PT Rumah Sakit PELNI kemudian dilanjutkan pelantikan Direksi dan Komisaris sesuai dengan SK No. 118/HKO.01/XI/2007 pada tanggal 9 November 2007, maka status Rumah Sakit berubah dari usaha sampingan menjadi Anak Perusahaan dari PT PELNI dan Yayasan Kesehatan Pensiunan PELNI. Dengan demikian RS PELNI berubah nama menjadi "PT. Rumah Sakit PELNI" dengan Logo baru disertai Mars Rumah Sakit PELNI. Motto PT. Rumah Sakit Pelni adalah "Kesembuhan dan Kesehatan Anda Adalah Tugas Utama Kami".

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan yang terkait dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi PT. Rumah Sakit Pelni tahun 2013. Untuk jumlah informan yang diwawancarai oleh peneliti sebanyak 3 orang yang terdiri dari 2 orang dari Sub Bagian Perencanaan SDM dan 1 orang dari jajaran direksi PT. Rumah Sakit Pelni. Dibawah ini merupakan karakteristik Informan Penelitian.

Tabel 4.1
Karakteristik Informan

No	Jabatan	Pendidikan	Kode Informan
1	Koordinator Pengembangan SDM	S2 (Magister)	N1
2	Staf Pengembangan SDM	S1 (Sarjana)	N2
3	Direktur Usaha Penunjang	S2 (Magister)	N3

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Data Primer

Dalam pengumpulan data primer untuk penelitian ini, penulis melakukan wawancara mendalam dengan ketiga informan untuk mengetahui sumber rekrutmen, metode rekrutmen, kendala rekrutmen, seleksi, dan kendala seleksi di PT. Rumah Sakit Pelni. Wawancara dilakukan menggunakan alat bantu pedoman wawancara A dan perekam.

4.2.2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder untuk penelitian ini, beberapa dokumen yang dipakai yang perlu dicatat sebagai sumber rujukan adalah :

1. Surat keputusan direksi tentang rekrutmen dan seleksi pegawai baru
2. SOP rekrutmen dan seleksi calon pegawai

4.3 Pembahasan

4.3.1. Sumber Rekrutmen

Dari hasil penelitian menurut narasumber diketahui bahwa sumber tenaga kerja di PT. Rumah Sakit Pelni berasal dari internal dan eksternal rumah sakit, namun hal tersebut tidak dijelaskan dalam SK dan SPO rekrutmen dan seleksi. Data yang diteliti oleh penulis adalah data calon tenaga kerja yang berasal dari eksternal rumah sakit. Sumber eksternal berasal dari luar lingkungan rumah sakit. Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerjanya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja di dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan (Bangun, 2012:143).

4.3.2. Metode Rekrutmen

Berdasarkan hasil penelitian metode digunakan untuk merekrut tenaga kerja eksternal di PT. Rumah Sakit PelnI adalah metode terbuka, karena informasi disebarluaskan kepada pihak internal (dalam rumah sakit) ataupun eksternal (pihak luar rumah sakit). Metode terbuka yang digunakan antara lain :

- a. Pengiklanan melalui internet, yaitu metode penarikan karyawan yang menggunakan media internet seperti situs pencarian tenaga kerja dan situs resmi perusahaan.
- b. Lembaga pendidikan, yaitu metode penarikan calon karyawan dengan cara bekerja sama dengan institusi pendidikan untuk mendapatkan lulusan terbaik yang dapat diikuti sertakan dalam proses seleksi karyawan.

Dengan metode terbuka ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar. Metode yang digunakan ini sangat penting karena menentukan pencapaian keberhasilan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Bangun, 2012:151)

4.3.3. Kendala Rekrutmen

Dalam kegiatan rekrutmen ini kendala yang timbul berdasarkan informasi dari informan 1, 2 dan 3 adalah:

- a. Kurangnya calon pelamar yang mendaftar di beberapa lowongan yang dibuka
- b. Kurangnya staf untuk merekap berkas pelamar sehingga membutuhkan waktu sekitar 10 hari untuk meneruskan kegiatan rekrutmen menuju seleksi

Berdasarkan Bangun (2014), perlu diperhatikan informasi mengenai pasar tenaga kerja di negara tempat perusahaan berada karena pasar tenaga kerja merupakan sumber penarikan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai bagi perusahaan. Makin luas pasar tenaga kerja, makin selektif suatu perusahaan untuk memilih calon tenaga kerjanya. Bila sedikit tenaga kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja, perusahaan hanya memiliki sedikit pilihan sebagai calon tenaga kerjanya. Dalam hal demikian, mungkin perusahaan harus merubah kebijakan tertentu, seperti kebijakan promosi dari dalam, kebijakan tingkat gaji yang diberikan atau mencoba metode rekrutmen yang lainnya. Pasar tenaga kerja mempunyai siklus yang mengalami peningkatan dan penurunan, maka jumlah permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan juga mengalami penambahan dan pengurangan

4.3.4. Seleksi

Langkah seleksi yang dilakukan PT. Rumah Sakit pelni adalah seleksi administrasi, tes tulis keprofesian, tes praktek, wawancara user (unit kerja), tes psikologi, tes kesehatan dan wawancara direksi dilanjutkan orientasi dan wawancara direktur utama untuk mendapat keputusan akhir. Keputusan seleksi baru didapatkan setelah seorang pelamar mengikuti seluruh tes seleksi. Dalam setiap tes terdapat sistem gugur, sehingga pelamar yang sampai pada tahapan tes terakhir dianggap lulus tes dan dapat menjadi pegawai tetap di PT. Rumah Sakit PelnI.

Langkah-langkah seleksi menurut Rivai dan Sagala (2009:179), terdiri dari surat rekomendasi, format lamaran, tes kemampuan, tes kemampuan/tes potensi akademik, tes kepribadian, tes psikologi, wawancara seleksi, wawancara, wawancara dengan supervisor, evaluasi medis kesehatan, peninjauan pekerjaan yang realistis, assessment center, drug test, dan keputusan penerimaan. PT. Rumah Sakit PelnI telah melaksanakan langkah seleksi yang baik karena berdasarkan data hasil penelitian sebagian besar langkah yang dilakukan oleh PT. Rumah sakit PelnI sudah terdapat dalam langkah seleksi menurut Rivai dan Sagala (2009:179) dan sesuai dalam SK dan SPO rekrutmen dan seleksi calon pegawai PT. Rumah Sakit pelni.

Dalam SPO rekrutmen dan seleksi calon pegawai PT. Rumah Sakit pelni disebutkan bahwa pelamar yang telah memenuhi seleksi administrasi kemudian menjalani pengukuran berat badan dan tinggi untuk mengetahui indeks berat badan (BMI) dan mengikuti tes tulis dan tes praktek. Kemudian pelamar yang lulus dalam tes tulis dan praktek dan BMI normal akan mengikuti tes wawancara user dan selanjutnya akan mengikuti tes psikologi dan kesehatan. Pelamar yang lulus dalam tes psikologi dan kesehatan akan diwawancara oleh direktur bagian yang bersangkutan untuk kemudian mengikuti orientasi selama 6 bulan. Selama orientasi, pelamar akan diberikan informasi mengenai hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja PT. Rumah Sakit PelnI. Jika pelamar keluar saat dalam masa orientasi, akan dikenakan sanksi pengembalian biaya rekrutmen dan seleksi oleh pelamar kepada rumah sakit. Jika lulus dalam masa orientasi, pelamar akan mengikuti wawancara direktur utama untuk menentukan lulus atau tidak sebagai tenaga kerja baru di PT. Rumah Sakit PelnI.

Tes tulis, tes praktek, wawancara, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara direksi, orientasi, dan wawancara direktur utama yang dilakukan oleh PT. Rumah Sakit PelnI ini telah cukup untuk menjamin akurasi pada tes pelamar. Sebab biasanya akurasi semakin tinggi bila ada beragam metode yang digunakan, sehingga disarankan untuk menggunakan lebih dari satu metode.

4.3.5. Kendala Seleksi

Kendala yang utama terjadi pada seleksi adalah kesulitan dalam penentuan jadwal terkait pihak lain dan dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan hasil pada beberapa tes seleksi dan tidak terpenuhinya target jumlah tenaga kerja yang diinginkan dengan hasil seleksi yang ada. Kesulitan dalam mencari jadwal pelaksanaan tes dengan pihak lain membuat kegiatan seleksi berjalan lama atau membutuhkan waktu panjang.

Beberapa kebijakan seperti hasil tes psikologi yang harus diserahkan dahulu kepada Direktur Utama kemudian dikeluarkan disposisi kepada bagian SDM juga membuat proses seleksi menjadi panjang. Waktu yang lama tersebut menyebabkan beberapa pelamar mengundurkan diri dari seleksi PT. Rumah Sakit Peln karena sudah direkrut oleh perusahaan lain yang lebih cepat. Hal tersebut akhirnya menjadi salah satu penyebab tidak terpenuhinya target jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan rumah sakit.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja PT. Rumah Sakit Peln yang dilakukan saat ini secara umum sudah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada karena dalam pelaksanaannya sudah didukung oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan dalam pelaksanaannya. Untuk hasil penelitian yang didapat, secara khusus dijelaskan pada hasil penelitian dan pembahasan :

1. Rekrutmen di PT. Rumah Sakit Peln sudah cukup baik karena dilaksanakan sesuai SPO (Standar Prosedur Operasional) rekrutmen dan seleksi PT. Rumah Sakit Peln Namun belum seluruhnya metode rekrutmen digunakan berdasarkan teori sehingga jumlah pelamar yang diperoleh terkadang belum mencukupi kebutuhan.
2. Seleksi di PT. Rumah Sakit Peln juga sudah baik karena dilaksanakan sesuai SK (Surat Keputusan) Direksi tentang rekrutmen dan seleksi pegawai baru PT. Rumah Sakit Peln, SPO (Standar Prosedur Operasional) rekrutmen dan seleksi PT. Rumah Sakit Peln. Dalam pelaksanaan seleksi terdapat penggabungan beberapa teori, namun orientasi tidak dimasukkan dalam proses seleksi tetapi pada kenyataannya orientasi menjadi salah satu kriteria penilaian pengangkatan pegawai, hal tersebut dilakukan dengan alasan mendapatkan kualitas yang terbaik dari pelamar. Orientasi dalam teori Rivai dan Sagala (2009) tidak termasuk dalam rangkaian proses seleksi namun ternyata menurut Bangun (2012) orientasi masuk dalam rangkaian proses seleksi.
3. Kendala utama yang dialami dalam rekrutmen dan seleksi PT. Rumah Sakit Peln yaitu masalah waktu yang digunakan untuk kegiatan rekrutmen dan seleksi cukup panjang, masalah waktu ini menjadi salah satu penyebab masalah lain yaitu tidak terpenuhinya target jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan rumah sakit.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Untuk Perusahaan

1. Rekrutmen
 - a. PT. Rumah Sakit Peln sebaiknya menggunakan metode rekrutmen eksternal lainnya seperti bekerja sama dengan perguruan tinggi untuk merekrut lulusan baru sesuai kebutuhan (campus hiring), melakukan open house untuk menarik perhatian dan memperkenalkan lingkungan kerja secara dekat kepada calon pelamar, serta ikut serta dalam job fair untuk melihat pasar tenaga kerja secara langsung.
 - b. PT. Rumah Sakit Peln sebaiknya membentuk tim khusus yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam rekrutmen dan seleksi untuk membantu pada kegiatan campus hiring, open house dan job fair.
2. PT. Rumah Sakit Peln sebaiknya melakukan penyesuaian dalam SK dan SPO rekrutmen dan seleksi pegawai baru mengenai orientasi yang dilakukan sebagai bagian dari kegiatan seleksi tenaga kerja PT. Rumah Sakit Peln.
3. PT. Rumah Sakit Peln membuat perencanaan meliputi waktu, kebutuhan dan biaya pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan optimal.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Meneliti tingkat efektifitas metode rekrutmen menggunakan media internet melalui JobsDB yang digunakan PT. Rumah Sakit Peln.

DAFTAR PUSTAKA:

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moelong, Lexy J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdaka.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT CANTIA TOMPASO BARU

Meylita S. M. Kaseger*, Franckie R. R. Maramis*, Febi K. Kolibu*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi. Proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau di terima sebagai karyawan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi tidak boleh diabaikan karena untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang di inginkan dan apa yang di dapat. Metode Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru pada bulan Maret tahun 2019. Pengumpulan data di dapat dari wawancara mendalam dan dibantu dengan alat perekam suara. Informan dalam penelitian ini ada 7 informan yaitu Direktur, Personalia, Dokter, Perawat, Bidan, Farmasi, dan Tenaga Kesehatan Kontrak. Hasil penelitian ini ialah proses rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru menggunakan Standar Prosedur Operasional dari PT. Ratna Timur Tumarendem dan mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan no 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit serta dalam perhitungan jumlah tenaga kesehatan yang dibutuhkan Rumah Sakit menggunakan rumus Gillies. Kesimpulan penelitian ini yaitu dalam melakukan rekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru, sudah sesuai dengan tahapan-tahapan dari Standar Prosedur Operasional yang ada.

Kata Kunci : Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Rumah Sakit.

ABSTRACT

Recruitment is a method of discovering and inviting competent job seekers to obtain a position in particular organizations. Selection process is an act of gathering information in which to determine the most suitable candidates as employees in companies. These processes of recruitment and selection cannot be neglected in order to avoid misconception between what is desired and what is acquired. The method of this study is qualitative research method. This study aims to analyze the recruitment of health workers at Cantia Hospital in Tompaso Baru in March 2019. Data gathering was executed through intensive interviews and supported by recording device. There were 7 research informants who were the director, an individual, a doctor, a nurse, a midwife, and contract health personnel. The study findings indicate that the recruiting process of health workers at Cantia Hospital in Tompaso Baru utilizes the Standard Operating Procedures of PT. Ratna Timur Tumarendem and refers to the Regulation of Ministry of Health number 56 year 2014 about the hospital classification and license as well as in calculating the number of health employees needed by hospitals using Gillies formula. This research concludes that the process of recruiting health workers at Cantia Hospital in Tompaso Baru has fulfilled the stages and requirements of existing Standard Operating Procedures.

Keywords: Recruitment, Selection Process, Hospitals

PENDAHULUAN

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan (RPJPK) tahun 2005-2025 bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Strategi

pembangunan kesehatan diarahkan pada pembangunan nasional berwawasan kesehatan, yang salah satunya terdapat pemberdayaan SDM kesehatan (Depkes RI, 2009).

Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada

masyarakat. Tenaga kesehatan yang berkualitas dan profesional akan didapat melalui proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya pelamar-pelamar yang kemudian akan diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang memenuhi persyaratanlah yang akan diterima bekerja di instansi yang memerlukannya. Kegiatan rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi (Hanggraeni, 2012).

Menurut Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menyatakan bahwa, Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Persyaratan sumber daya manusia yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan.

Profil Rumah Sakit Cantia bulan September 2018, Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru adalah rumah sakit yang terletak didesa Pinaesaan Kecamatan Tompaso Baru dan berdiri sejak tahun 1958. Rumah sakit ini memiliki bangunan 1 lantai dan memiliki 4 ruang perawatan

dengan kapasitas 68 tempat tidur dan didukung dengan peralatan penunjang medis antara lain *Elektrokardiografi* (EKG), *Ultrasonografi* (USG) hibah dari RSU Gunung Maria Tomohon, Laboratorium, dan Rentgen. Rumah sakit ini memiliki tenaga kerja yang berjumlah : dokter 10 orang, paramedis 42 orang, penunjang medik 8 orang dan non medis 40 orang dengan total keseluruhan 100 orang. Rumah sakit Cantia Tompaso Baru memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat.

Peraturan Menteri Kesehatan nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit menjelaskan dalam pasal 55 ayat 1 bahwa jumlah kebutuhan tenaga keperawatan dihitung dengan perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur. Dilihat dari perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan menurut permenkes dan membandingkan dengan data ketenagaan khususnya bagian keperawatan bahwa rumah sakit masih kekurangan jumlah tenaga keperawatan, demikian juga dengan tenaga dokter umum yang belum mencukupi. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen tenaga kesehatan untuk bekerja di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ada dengan melihat kondisi geografis rumah sakit yang berada di daerah pedesaan dan daerah tersebut dikenal dengan daerah yang sering terjadi tawuran antar desa, dan

bagaimana rumah sakit melakukan rekrutmen tenaga kesehatan dengan melihat kondisi keamanan yang tidak terjamin. Sehingga berdasarkan masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru”.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru pada bulan Maret 2019. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang, terdiri dari Direktur Rumah Sakit Cantia Tompasobaru, Bagian Personalia, Dokter, Perawat, Farmasi, Bidan dan Tenaga Kesehatan Kontrak. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu peneliti sendiri, selanjutnya dibantu dengan instrumen tambahan berupa pedoman wawancara, alat perekam suara, kamera dan alat tulis-menulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertanyaan Untuk Direktur dan Personalia

Pertanyaan 1: Bagaimana caranya untuk mengetahui bahwa rumah sakit membutuhkan tambahan tenaga kesehatan? Berdasarkan hasil wawancara kepada Direktur Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dan Kepala bagian Personalia, diketahui bahwa cara untuk mengetahui bahwa Rumah Sakit membutuhkan

tambahan tenaga kesehatan yaitu dari data perhitungan jumlah pasien dan jumlah tenaga kesehatan dengan menggunakan rumus Gillies dan mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014 dimana disitu diatur bahwa Rumah Sakit tipe D harus memiliki perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur.

Pertanyaan 2: Sumber apa saja yang dipakai rumah sakit untuk merekrut tenaga kesehatan?

Berdasarkan wawancara terhadap direktur dan personalia mengenai sumber apa saja yang digunakan untuk merekrut calon tenaga kesehatan, yaitu melalui permintaan permohonan kepada PT dan yang kedua penyaringan sendiri melalui iklan lowongan pekerjaan di media sosial facebook (RS Cantia Tompaso Baru), media masa dan institusi yang menyediakan tenaga kesehatan.

Pertanyaan 3: Syarat apa saja yang harus dimiliki oleh calon tenaga kesehatan agar bisa diterima menjadi karyawan?

Berdasarkan hasil wawancara, menurut Direktur Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru diketahui bahwa yang harus dimiliki oleh calon tenaga kesehatan agar bisa diterima menjadi karyawan yaitu harus memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dikhususkan untuk tenaga kesehatan. Kepala Bagian Personalia juga mengatakan bahwa syarat yang harus dimiliki oleh calon tenaga kesehatan yaitu kompeten, dan Informan juga mengatakan bahwa calon

tenaga kesehatan juga harus terampil dan murah senyum.

Pertanyaan 4: Bagaimana tahapan-tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh rumah sakit?

Berdasarkan jawaban dari kedua Informan diketahui bahwa tahapan-tahapan rekrutmen di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu :

1. Membuat lowongan dan biasanya merekrut melalui iklan di media masa atau media sosial dan juga menyampaikan ke kampus-kampus atau institusi penyedia tenaga kesehatan secara menyurat.
2. Evaluasi berkas oleh HRD.
3. Tes MMPI (tes psikologis) dengan menggunakan MMPI seri ke 2.
4. Wawancara.
5. Orientasi selama 1 minggu dibawah pengawasan HRD.
6. Masa magang selama 3 bulan.
7. Kredensial untuk tenaga kesehatan
8. Kontrak selama 1 tahun, kemudian diperpanjang menjadi 2 tahun dan kemudian apabila dibutuhkan maka akan diajukan untuk menjadi pegawai tetap.

Pertanyaan 5: Siapakah yang membuat keputusan akhir atas diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan?

Berdasarkan jawaban dari kedua Informan dapat dilihat bahwa keduanya memiliki kesamaan dalam menjawab, bahwa yang membuat keputusan akhir atas diterima atau

ditolaknya calon tenaga kesehatan yaitu Direktur, bukan direktur utama ataupun PT.

Pertanyaan 6: Apakah ada perbedaan proses seleksi antara dokter, perawat, bidan, bagian farmasi dan tenaga kesehatan lainnya?

Berdasarkan jawaban dari kedua informan diketahui bahwa proses seleksi antara perawat, bidan, bagian farmasi dan tenaga kesehatan lainnya secara umum itu masih sama, kecuali dokter. Karena dokter diseleksi berikutnya hanyalah oleh komite medik atau yang menilainya tidak boleh yang lain, dalam hal ini harus komite medik.

P7 : Kendala apa yang dihadapi ketika melakukan rekrutmen?

Berdasarkan jawaban dari Direktur dapat diketahui bahwa kendala yang dihadapi ketika melakukan rekrutmen yaitu terlalu lama menunggu hasil MMPI dan kendala pada saat melakukan pencarian tenaga yaitu tidak ada ketersediaan tenaga. Berbeda halnya dengan jawaban dari Kepala bagian Personalia mengenai kendala rekrutmen yaitu yang bersangkutan tidak lulus tes dan berkas yang tidak lengkap.

Pertanyaan untuk Dokter, Perawat, Bidan, Farmasi, dan Tenaga Kontrak Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru

Pertanyaan 1: Bagaimana alur rekrutmen yang dilaksanakan di rumah sakit cantia?

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan diketahui bahwa informan 3, 5, 6,

dan 7 melalui tahapan yang dalam perekrutmen tenaga kesehatan di Rumah Sakit yaitu para informan terlebih dahulu memasukan surat lamaran, kemudian di lakukan tes MMPI, wawancara, orientasi, magang, kredensial, kontrak, sampai menjadi pegawai tetap. Berbeda dengan informan 4 yang tidak melalui proses apa-apa hanya memasukan lamaran dan langsung diterima bekerja, karena pada waktu itu Rumah Sakit hanya memiliki 7 pegawai dan sangat membutuhkan tambahan tenaga kesehatan.

Pertanyaan 2: Bagaimana anda mengetahui kalau rumah sakit ini membuka lowongan pekerjaan?

Berdasarkan jawaban dari informan 3, 4, 5 dan 6 dapat diketahui bahwa ke empatnya mengetahui informasi bahwa Rumah Sakit membutuhkan tambahan tenaga kesehatan yaitu melalui teman yang sudah lebih dulu bekerja di Rumah Sakit Cantia. Berbeda halnya dengan jawaban dari informan ke 7, dimana dia tidak melihat iklan dan langsung membawa lamaran ke rumah sakit.

Pertanyaan 3: Apa kesulitan yang ditemui dalam proses mengajukan lamaran kerja di rumah sakit cantia?

Hasil jawaban wawancara dari ke 5 informan terdapat persamaan pendapat dimana tidak ada kesulitan yang ditemui dalam proses mengajukan lamaran kerja di Rumah Sakit Cantia.

Pertanyaan 4: Apakah ada penerimaan surat lamaran terlebih dahulu?

Berdasarkan hasil dari jawaban ke 5 informan terdapat persamaan pendapat dimana adanya penerimaan surat lamaran terlebih dahulu. Tetapi yang membedakan disini yaitu dokter dan farmasi karena surat lamaran diantar langsung ke HRD pusat, dalam hal ini PT. Ratna Timur Tumarendem.

Pertanyaan 5: Apakah dilaksanakan tes?

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan dapat diketahui bahwa informan 3, 5, 6, dan 7 memiliki jawaban yang sama mengenai dilaksanakannya tes, yaitu ke empatnya mengatakan bahwa adanya tes MMPI. Berbeda halnya dengan informan ke 4 yaitu dia mengatakan bahwa bertepatan pada saat itu dia masuk hanya ada 7 orang pegawai pada tahun 1991, maka dia langsung diterima dan tidak perlu di tes.

Pertanyaan 6: Apakah dilakukan wawancara kepada tenaga kesehatan yang telah lulus tes?

Berdasarkan hasil dari jawaban ke 7 informan terdapat persamaan pendapat dimana adanya wawancara kepada tenaga kesehatan yang telah lulus tes.

Pertanyaan 7: Apakah dilakukan tes kesehatan?

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa jawaban dari informan mengenai dilakukannya tes kesehatan terdapat perbedaan yaitu informan 3, 5, 6, dan 7 menjawab adanya tes kesehatan.

Berbeda dengan jawaban dari informan 4 yaitu tidak ada tes kesehatan.

P8 : Siapakah yang membuat keputusan akhir atas diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada ke 5 informan mengenai siapa yang membuat keputusan akhir atas diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan, tidak ada kesamaan antara jawaban dari semua informan atau jawaban semua informan berbeda-beda.

Perencanaan SDM yang baik adalah yang memiliki konsep dan dapat dijadikan pijakan dalam pembuatan pengambilan keputusan. Perencanaan SDM harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan SDM yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan (Fahmi, 2017).

Perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan yang ada di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dirumuskan terlebih dahulu oleh kepala ruangan dengan menggunakan rumus *Gillies*, dimana perhitungan antara jumlah pasien dan jumlah tenaga kesehatan dan sebagai hasilnya untuk berapa banyak tenaga kesehatan yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit kemudian dimasukkan ke bagian HRD. Selain itu juga Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru menggunakan acuan pada Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014 untuk perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan Namun, perencanaan di

Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru tidak memiliki dokumen perencanaan, dimana kebutuhan akan tenaga kesehatan tidak memiliki arsip atau bisa dikatakan perencanaan yang ada di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru harus memiliki pencatatan berapa banyak kebutuhan tenaga kesehatan.

Setelah diadakannya perencanaan sumber daya manusia, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Yusuf, 2015).

Rekrutmen yang dilaksanakan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru berjalan dengan baik, namun Rumah Sakit memiliki kendala atau hambatan yaitu sulitnya menemukan calon pelamar atau calon tenaga kesehatan yang bersedia bekerja di sana, atau dalam hal ini kurangnya minat dari tenaga kesehatan untuk bekerja disana. Berbagai upaya yang di lakukan rumah sakit berupa penyebaran iklan dimedia sosial dan juga mengirim surat ke institusi terkait, bahkan sudah meminta bantuan kepada PT. Ratna Timur Tumarendem,

namun Rumah Sakit masih saja kewalahan dalam menemukan calon tenaga kesehatan yang dibutuhkan.

Sumber rekrutmen yang digunakan oleh Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu yang pertama dengan penggunaan iklan melalui *facebook* dan *instagram*, yang kedua meminta bantuan kepada PT. Ratna Timur Tumarendem sebagai induk dari Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru, yang ketiga mengirim surat kepada institusi yang menyediakan tenaga kesehatan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit dan yang keempat melalui teman dalam hal ini rekomendasi dari teman yang sudah lebih dulu bekerja di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru.

Tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi, yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara oleh penyelia, dan keputusan penerimaan (Siagian, 2016):

1. Penerimaan Surat Lamaran

Penerimaan surat lamaran yang dilakukan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu melalui bagian HRD Rumah Sakit maupun HRD di PT. Ratna Timur Tumarendem. Berkas-berkas yang dimasukkan berupa: STR wajib untuk perawat, dokter, bidan, dan farmasi, surat lamaran, transkrip nilai yang dilegalisir, ijazah yang dilegalisir, transkrip legalisir, Kartu Tanda Penduduk

(KTP), Kartu Keluarga (KK), Akte Kelahiran, CV, akte nikah jika sudah menikah, dan yang terakhir sertifikat pelatihan jika ada. Setelah itu berkas-berkas tersebut di evaluasi jika masih terdapat kekurangan dalam kelengkapan berkas, Rumah Sakit maupun PT memberikan waktu 1 minggu untuk melengkapinya dan jika berkas sudah lengkap dan memenuhi persyaratan, calon pelamar akan ketahap selanjutnya yaitu tes.

2. Tes-tes Penerimaan

Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru juga melaksanakan tes psikologi pada saat pelamar atau calon tenaga kesehatan telah dinyatakan lulus dalam evaluasi berkas yang sudah dimasukkan sebelumnya. Tes psikologi yang digunakan Rumah Sakit yaitu Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) seri 2, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 300 pertanyaan. Dan untuk mendapatkan hasilnya, lembar jawaban dari pelamar dikirim ke PT. Ratna Timur Tumarendem. Namun, menurut informasi yang didapat dari wawancara kepada Direktur, bahwa untuk mengetahui hasil dari tes MMPI seorang pelamar, Rumah Sakit sering menunggu terlalu lama. Tes pengetahuan yaitu biasa disebut dengan kredensial dimana itu dilaksanakan setelah calon tenaga kesehatan selesai magang dan yang melaksanakan kredensial yaitu ketua sub kredensial bersama dengan komite keperawatan untuk perawat dan komite medik untuk dokter. Tes performa

dilaksanakan setelah calon tenaga kesehatan selesai orientasi dan yang mengevaluasi itu adalah bagian HRD.

3. Wawancara Seleksi

Jenis wawancara yang digunakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu tidak terstruktur. Pewawancara atau yang melakukan wawancara yaitu HRD.

4. Pengecekan Latar Belakang Pelamar

Pengecekan latar belakang pelamar di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dilakukan oleh HRD, dimana calon tenaga kesehatan akan ditanyakan mengenai kepribadian, riwayat hidup, asal-usul, pengalaman kerja dan yang paling utama ditanyakan mengenai kepastian niat untuk bekerja dari pelamar mengingat jenis pekerjaan dan letak geografis yang jauh dari perkotaan.

5. Evaluasi medis (tes kesehatan)

Evaluasi medis yang dilakukan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu pada saat selesai magang, dan pada saat calon tenaga kesehatan akan memasuki masa kontrak. Semua tenaga kesehatan maupun non kesehatan harus melakukan tes kesehatan dan dilaksanakan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru.

6. Wawancara oleh atasan langsung

Pewawancara di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu dalam hal ini kepala ruangan, komite keperawatan dan komite medis. Dimana dalam wawancara ditanyakan mengenai kepribadian dari calon tenaga kesehatan, dan selebihnya

hampir sama dengan yang ditanyakan HRD. Dan melalui jawaban dari calon tenaga kesehatan, pewawancara juga mengambil bagian dalam pengambilan keputusan terhadap pelamar atau calon tenaga kesehatan.

7. Keputusan Penerimaan

Keputusan penerimaan yang dilaksanakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu oleh HRD, Kepala Ruangan, Komite Keperawatan dan Komite Medik. Tetapi yang tertinggi dalam pengambilan keputusan mengenai diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan yaitu Direktur Rumah Sakit.

KESIMPULAN

Tahapan-tahapan rekrutmen di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu sebagai berikut:

1. Mengumumkan kepublik melalui media sosial (*facebook*) dan juga menyampaikan ke universitas atau institusi penyedia tenaga kesehatan secara menyurat bahwa Rumah Sakit membutuhkan tambahan tenaga kesehatan.
2. Penerimaan surat lamaran yang dilakukan di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu melalui bagian HRD Rumah Sakit maupun HRD di PT. Ratna Timur Tumarendem. Berkas-berkas yang dimasukkan berupa: STR wajib untuk perawat, dokter, bidan, dan farmasi, surat lamaran, transkrip nilai

- yang dilegalisir, ijazah yang dilegalisir, transkrip legalisir, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akte Kelahiran, CV, akte nikah jika sudah menikah, dan yang terakhir sertifikat pelatihan jika ada. Setelah itu berkas-berkas tersebut di evaluasi jika masih terdapat kekurangan dalam kelengkapan berkas, Rumah Sakit maupun PT memberikan waktu 1 minggu untuk melengkapinya dan jika berkas sudah lengkap dan memenuhi persyaratan, calon pelamar akan ketahap selanjutnya yaitu tes.
3. Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru juga melaksanakan tes psikologi pada saat pelamar atau calon tenaga kesehatan telah dinyatakan lulus dalam evaluasi berkas yang sudah dimasukkan sebelumnya. Tes psikologi yang digunakan Rumah Sakit yaitu Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) seri 2, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 300 pertanyaan. Dan untuk mendapatkan hasilnya, lembar jawaban dari pelamar dikirim ke PT. Ratna Timur Tumarendem. Namun, menurut informasi yang didapat dari wawancara kepada Direktur, bahwa untuk mengetahui hasil dari tes MMPI seorang pelamar, Rumah Sakit sering menunggu terlalu lama.
 4. Wawancara yang digunakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu tidak terstruktur. Pewawancara atau yang melakukan wawancara awal yaitu HRD.
 5. Pengecekan latar belakang pelamar di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru dilakukan oleh HRD, dimana calon tenaga kesehatan akan ditanyakan mengenai kepribadian, riwayat hidup, asal-usul, pengalaman kerja dan yang paling utama ditanyakan mengenai kepastian niat untuk bekerja dari pelamar mengingat jenis pekerjaan dan letak geografis yang jauh dari perkotaan.
 6. Pewawancara di Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu dalam hal ini kepala ruangan, komite keperawatan dan komite medis. Dimana dalam wawancara ditanyakan mengenai kepribadian dari calon tenaga kesehatan, dan selebihnya hampir sama dengan yang ditanyakan HRD. Dan melalui jawaban dari calon tenaga kesehatan, pewawancara juga mengambil bagian dalam pengambilan keputusan terhadap pelamar atau calon tenaga kesehatan.
 7. Keputusan penerimaan yang dilaksanakan Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru yaitu oleh HRD, Kepala Ruangan, Komite Keperawatan dan Komite Medis. Tetapi yang tertinggi dalam pengambilan keputusan mengenai diterima atau ditolaknya calon tenaga kesehatan yaitu Direktur Rumah Sakit.

SARAN

1. Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru harus memiliki dokumen perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan.
2. Pengumuman kebutuhan tenaga kesehatan yang di publikasikan di media sosial *facebook* dan *instagram* maupun di institusi penyedia tenaga kesehatan, sebaiknya di cantumkan pula dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam memasukkan lamaran di rumah sakit, agar supaya calon tenaga kesehatan sudah menyediakan terlebih dahulu sebelum memasukkan lamarannya mengingat Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru terletak di daerah yang jauh dari perkotaan dan juga mengingat bahwa calon pelamar bukan hanya berasal dari desa yang berada dekat dengan rumah sakit tetapi juga banyak yang berasal dari luar daerah.
3. Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru, harus mencari alternatif pemecahan masalah agar keterlambatan dalam menunggu hasil tes MMPI dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Kesehatan Republik Indonesia 2009. *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan 2005-2025*, Jakarta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hanggraeni D. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Marentek, C, dkk, 2016. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Dinas Kabupaten Minahasa Selatan*. Jurnal Media Kesehatan. (Online) Volume 8, Nomor 3, Oktober 2016. Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Selatan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. (<http://medkesfkm.unsrat.ac.id/index.php/analisis-rekrutmen-tenaga-kesehatan-kabupaten-minahasa-selatan/>)
- Pandesia, A, dkk, 2016. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kesehatan di Dinas Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal IKMAS. (Online) Volume 1, Nomor 3, Oktober 2016. Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. (<http://medkesfkm.unsrat.ac.id/index.php/analisis-rekrutmen-tenaga-kesehatan-kabupaten-minahasa-utara/>)
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang *Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. 18 Agustus 2014. Jakarta.
- Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru. 2018. *Profil Rumah Sakit Cantia Tompaso Baru 2018*. Tompaso Baru.
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang *Rumah Sakit*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025*.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KESEHATAN TIM NUSANTARA SEHAT DALAM PROGRAM NUSANTARA SEHAT KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

Hendro Nurcahyo, Antono Suryoputro, Sutopo Patria Jati
Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Universitas Diponegoro
Email: official.hendronurcahyo@gmail.com

Abstract : *Nusantara Health Program is a program that potentially solve the problems of distribution health workers in Indonesia. The Ministry of Health has targets in 2015 will deliver about 960 health workers were divided into two periods. The health worker from Nusantara Sehat team will occupied 120 health centers in the area of DTPK and DBK. In the first and second period of implementation in 2015, the number of health workers from Nusantara Sehat team in placement, do not meet the targets, there was only 694 health workers from 950 health workers has planned. This problem caused amount of health centers has minimal number of medical personnel. This problem is about the fulfillment of human resources in health personnel resources that will be placed as Nusantara Sehat Team. The purpose of this study is to describe how the recruitment and selection process overview Health Worker of Nusantara Sehat team, a Program from Ministry of Health of the Republic of Indonesia. This is a qualitative research with in-depth interviews. Interviews were conducted to the informant directly related to the recruitment and selection process of Nusantara Sehat program, there are Pusrengun BPPSDMK in health ministry of health of the Republic of Indonesia and Nusantara Sehat Program applicants. The results showed that the publication forming of recruitment has been using way where everyone can know and the selection process conducted by two stages with knockout system. Recruitment and selection process has some obstacles, there still a lack of both doctors and dentists. This obstacle happened because the content of publication recruitment can not make applicants interested to apply.*

Keywords : *Nusantara Sehat Program, recruitment process and selection process*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan telah dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional bidang Kesehatan (RPJPK) 2005-2025 salah satu arah pembangunan RPJPK adalah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan. UU No 36 tahun 2009 tentang kesehatan pada pasal 16 Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.¹ Sumber daya yang dimaksud salah satunya adalah tenaga kesehatan. Berdasarkan UU No 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.² Salah satu tantangan kedepan dalam pembangunan kesehatan adalah belum memadainya jumlah, jenis, penyebaran dan mutu tenaga kesehatan.³ Dalam rencana pengembangan tenaga kesehatan tahun 2011-2025 pembangunan kesehatan diselenggarakan berdasarkan prinsip adil dan merata,⁴ akan tetapi pada kenyataannya pemerataan jumlah, jenis, penyebaran dan mutu tenaga kesehatan masih belum memadai. Tenaga kesehatan masih cenderung berkumpul pada daerah yang memiliki kapasitas ekonomi yang kuat dan padat penduduk dibandingkan dengan daerah dengan kapasitas ekonomi rendah dan memiliki sedikit penduduk.

Dalam menanggapi permasalahan mengenai tenaga kesehatan yang belum tersedia di daerah-daerah tertentu yang sulit dijangkau, pemerintah membuat beberapa kebijakan yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Republik

Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pengangkatan Dan Penempatan Dokter Dan Bidan Sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan. Selain dari dua Peraturan Menteri Kesehatan tersebut, pada masa Kepemimpinan Presiden Bapak Susilo Bambang Yudhoyono beliau membuat sebuah kebijakan yaitu pembentukan Kantor Utusan Khusus Presiden Republik Indonesia untuk *Millennium Development Goals* (KUKPRI-MDGs) dan di awal tahun 2012 KUKPRI-MDGs menginisiasi program untuk melakukan optimalisasi layanan kesehatan primer di Indonesia yang bersifat lintas sektoral, program ini dinamakan Pencerah Nusantara. Pada masa Kepemimpinan Presiden Bapak Joko Widodo terdapat sebuah kebijakan serupa yaitu kebijakan yang didasari oleh Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2015, kebijakan tersebut adalah program Nusantara Sehat. Program Nusantara Sehat bertujuan untuk menguatkan layanan kesehatan primer melalui peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan dasar di daerah tertinggal, perbatasan, dan kepulauan (DTPK) dan Daerah Bermasalah Kesehatan (DBK)⁵ serta meningkatkan retensi tenaga kesehatan yang bertugas di DTPK. Program ini merupakan program lintas unit utama di Kementerian Kesehatan yang fokusnya tidak hanya pada kegiatan kuratif tetapi juga promotif dan preventif. Program ini melibatkan Sembilan jenis tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, Ahli

laboratorium medik, tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian. Mereka akan ditempatkan dalam bentuk tim, yang terdiri dari minimal lima jenis tenaga kesehatan dan maksimal sembilan jenis tenaga kesehatan.

Program Nusantara Sehat ini sesuai dengan visi dan misi Presiden Joko Widodo yang tertuang dalam Sembilan agenda prioritas atau dikenal dengan Nawacita pada poin ketiga yaitu “Membangun Indonesia dari pinggiran”.⁶ Kementerian Kesehatan untuk Program Nusantara sehat ini memiliki rencana pada tahun 2015 akan mengirimkan sebanyak 960 orang tenaga kesehatan yang dibagi dalam dua tahap. Tenaga kesehatan Tim Nusantara Sehat tersebut akan menempati 120 Puskesmas yang berada di wilayah DTPK dan Daerah Bermasalah Kesehatan (DBK).⁷

Berdasarkan data yang didapatkan dari BPPSDMK Kementerian Kesehatan RI, Jakarta didapatkan bahwa pada tahun 2015 Kementerian Kesehatan RI telah menempatkan Tim Nusantara Sehat Periode I sebanyak 142 orang di 20 puskesmas pada bulan Mei 2015 dan Tim Nusantara Sehat Periode II sebanyak 552 orang di 100 puskesmas pada bulan Desember 2015. Dalam pelaksanaan periode I dan II di tahun 2015 jumlah Tenaga Kesehatan Tim Nusantara sehat yang di tempatkan belum memenuhi target, yaitu baru terpenuhi 694 tenaga kesehatan dari 950 jumlah tenaga kesehatan yang direncanakan. Sehingga hal ini menyebabkan masih terdapat Puskesmas yang belum terpenuhi jumlah minimal tenaga medisnya. Salah satu cara yang dapat menyelesaikan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja adalah dengan melakukan pengadaan

tenaga kerja. Proses pengadaan tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kuantitas dan kualitas sejumlah tenaga kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif-kualitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala Subidang Pedayagunaan Sumber Daya Manusia Daerah Khusus dan Staff Bidang Pedayagunaan Sumber Daya Manusia Dalam Negeri. Kedua Informan utama tersebut memiliki tugas sebagai pelaksana teknis pelaksanaan program Nusantara Sehat. Untuk informan triangulasi terdiri dari Kepala Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan, Kepala Bidang Pendayagunaan SDM Kesehatan serta pelamar program Nusantara Sehat yang lulus dan tidak lulus penempatan sebagai Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat. Informan triangulasi pertama dan kedua memiliki peran sebagai pihak yang paham akan proses rekrutmen dan seleksi dari program Nusantara Sehat. Sedangkan informan ketiga dan keempat dipilih karena mereka sebagai pelamar yang telah mengikuti proses dari rekrutmen dan seleksi.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada informan. Pengumpulan fakta dari fenomena atau peristiwa-peristiwa yang bersifat khusus kemudian masuk pada kesimpulan yang bersifat umum.

Keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber dan data. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Reliabilitas penelitian dapat dicapai dengan melakukan verifikasi hasil wawancara dengan hasil penggalian data dengan wawancara, kajian pustaka dan dokumentasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

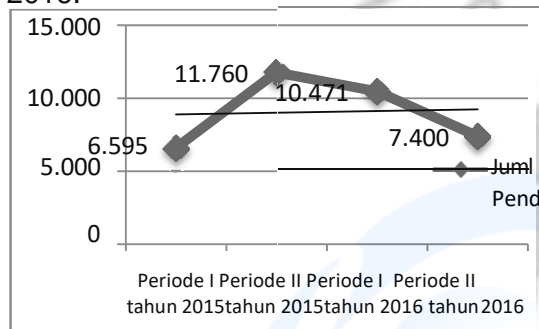
A. Analisis Deskripsi Proses Rekrutmen

Pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.⁸ Proses dimulai ketika calon pelamar atau tenaga baru dicari dan berakhir pada waktu lamaran diajukan.⁹ Pelaksanaan rekrutmen tenaga kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Sehat didasari adanya kebutuhan tenaga kesehatan untuk daerah tertinggal, perbatasan, dan kepulauan (DTPK) dan/atau daerah bermasalah kesehatan (DBK).⁵ Program Nusantara Sehat juga didasarkan adanya kemungkinan untuk perekrutan tenaga kesehatan selain melalui pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil ataupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.² Untuk pelaksanaan proses rekrutmen Kementerian Kesehatan berpedoman pada dasar hukum yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penugasan Khusus Tenaga

Kesehatan Berbasis Tim (*Team Based*) dalam Mendukung Program Nusantara Sehat. Peraturan tersebut sudah menjelaskan bagaimana tata cara penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi Tenaga Kesehatan Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Berbasis Tim (*Team Based*) dalam Mendukung Program Nusantara Sehat. Namun pada pelaksanaan proses rekrutmen pada periode II tahun 2015 sudah mengalami beberapa perubahan dan tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015. Untuk insentif atau gaji yang didapatkan oleh Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 berjumlah Rp.7.850.000 untuk dokter umum dan dokter gigi. Namun informan utama pertama dan informan triangulasi pertama menjelaskan bahwa Untuk insentif atau gaji yang didapatkan oleh Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat berdasarkan Izin Prinsip yang dikeluarkan Kementerian Keuangan RI jumlah insentif berada dalam kisaran angka Rp.11.000.000. Selain itu terdapat perbedaan pada syarat umur maksimal yang dicantumkan dalam media publikasi dan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 terdapat perbedaan dimana dalam media publikasi Usia maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun untuk dokter umum dan dokter gigi dan untuk tenaga kesehatan lainnya usia maksimal 30 (tiga puluh) tahun. Namun dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 Usia maksimal 30 (tiga puluh) tahun untuk dokter umum, dan untuk tenaga kesehatan lainnya usia maksimal 25 (dua puluh lima) tahun. Hal ini akan menyebabkan keraguan calon pendaftar.

B. Analisis Proses dan Kendala Rekrutmen

Efektifitas rekrutmen dapat dilihat melalui fluktuasi jumlah pendaftar, jika jumlah pendaftar meningkat proses rekrutmen bisa disebut efektif. Dalam grafik dibawah dapat dilihat terjadi penurunan jumlah pendaftar dari periode I tahun 2015 hingga periode II tahun 2016.



Gambar 1
Bagan grafik jumlah pendaftar Program Nusantara Sehat.

Namun jika dilihat dari perjenis tenaga kesehatan terdapat tren penurunan jumlah pendaftar dokter, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, perawat dan tenaga gizi. Disaat dokter menjadi fokus Kemenkes dalam peningkatan jumlah pendaftar ternyata beberapa jenis tenaga kesehatan lainnya mengalami penurunan jumlah pendaftar.

Sumber yang dimanfaatkan untuk proses rekrutmen ini adalah sumber eksternal yang memiliki cakupan seluruh Indonesia. Media yang dipakai saat ini ada media sosial melalui online, selebaran, bersurat ke Dinas Kesehatan, *broadcast message* dan mengadakan diskusi publik. Media sosial yang menggunakan sistem online memiliki beberapa keuntungan yaitu akses lebih mudah, lebih hemat dan jangkauan luas.¹⁰ Namun hal ini menjadi masalah jika suatu daerah tidak

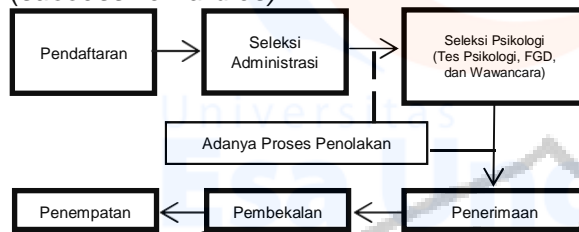
terjangkau jaringan internet hal ini dapat menyebabkan proses rekrutmen tidak terinformasikan. Kendala yang memungkinkan akan mempengaruhi efektifitas proses dari rekrutmen Tenaga Kesehatan Tim Nusantara dalam Program Nusantara Sehat adalah:

- Tidak pasti ya periode rekrutmen,
- Keuntungan, hak atau kompensasi yang ditawarkan jika mengikuti program Nusantara Sehat tidak tercantum dengan jelas,
- Status tenaga kesehatan yang ditawarkan jika mengikuti program Nusantara Sehat merupakan tenaga kesehatan Penugasan Khusus dan tidak ada kejelasan mengenai jenjang karir dan penjelasan tentang apa itu tenaga kesehatan Penugasan Khusus
- Jenjang karir atau status tenaga kerja setelah selesai tugas dari Penugasan Khusus program Nusantara Sehat tidak dijelaskan dalam konten informasi rekrutmen;
- Tidak dicantumkannya jumlah formasi perjenis tenaga kesehatan yang dibutuhkan perjenis tenaga kesehatannya, Jika formasi penawaran tenaga kerja banyak, pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.⁹

C. Analisis Deskripsi Proses Seleksi

Metode seleksi yang digunakan dalam proses rekrutmen tenaga kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Sehat adalah metode ilmiah. Metode ilmiah melaksanakan proses seleksi berdasarkan pada data yang diperoleh dari kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria standar-

standar tertentu.^{11,12} Pada proses seleksi dilaksanakan dengan pendekatan atau sistem gugur (*successive hurdles*).



Gambar 2
 Sistem gugur (*successive hurdles*) proses seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Proses seleksi ini dilaksanakan dua tahapan. Tahapan yang pertama seleksi administrasi dan kedua adalah seleksi psikologi (Tes Psikologi, FGD, dan Wawancara). Proses seleksi administrasi dilaksanakan dengan cara komputerisasi dimana pendaftar melengkapi syarat administrasi dan melakukan proses *upload* atau input data kelengkapan syarat administrasi sesuai dengan aturan yang ada dan proses penilaiannya adalah *autoscoring*. Pada tahap II akan dilaksanakan proses seleksi psikotes yang berisikan tes tertulis psikologi, FGD dan tes wawancara. Kementerian Kesehatan bekerjasama dengan tim Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (LPSP3 UI) sebagai penyeleksi untuk tes psikologi serta Organisasi Profesi dari tenaga kesehatan juga ikut melakukan pendampingan untuk proses seleksi pada tahap kedua. Hasil penetapan kelulusan seleksi penerimaan diumumkan oleh Kementerian Kesehatan secara online dan diumumkan di media massa.

D. Analisis Proses dan Kendala Seleksi

Indikator yang dinyatakan lolos seleksi adalah peserta yang memperlihatkan kemampuan sosialisasi dan berkomunikasi yang baik, memperlihatkan inisiatif dan pengambilan keputusan yang baik, serta berkomitmen terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.^{6,11} kriteria tersebut dilihat dari hasil tes psikologi, jadi yang menjadi kunci untuk meloloskan peserta adalah psikolog. Dalam hal ini perlu adanya kordinasi dan pembagian dalam penentuan kelulusan peserta sebab penyeleksi terdiri dari tiga pihak yaitu, Kementerian Kesehatan sebagai pelaksana program, psikolog dan organisasi profesi. Sebab kordinasi dan penyamaan indikator akan membuat proses seleksi menjadi efektif dan mengurangi unsur objektivitas penyeleksi.⁹ Dalam hal ini jika proses seleksi tidak akurat dan tidak efektif akan menimbulkan adanya pekerja yang tidak kompeten dan bermasalah. Pekerja yang tidak kompeten dan bermasalah akan menyebabkan tujuan dan targetan sulit tercapai, munculnya citra buruk dari program Nusantara Sehat dan kemungkinan bermasalah dengan hukum.¹³

Dalam hal kecukupan, informan menjelaskan bahwa kecukupan untuk memenuhi lokus atau daerah sasaran sudah mencukupi. Namun, untuk jumlah dokter dan dokter gigi masih belum mencukupi. Hal ini terjadi karena jumlah pendaftar dokter dan dokter gigi masih tergolong sedikit. Dalam pelaksanaan periode I dan II di tahun 2015 jumlah tenaga kesehatan Tim Nusantara sehat yang di tempatkan belum memenuhi target, yaitu hanya dapat terpenuhi 694 tenaga kesehatan dari 950 jumlah tenaga kesehatan yang

direncanakan.¹⁴ Pada periode I tahun 2015 saat proses tahap II dilaksanakan terpusat di Jakarta terdapat permasalahan yang muncul yaitu adanya kendala biaya transportasi dari pihak peserta yang jauh daerah asalnya dari Jakarta untuk pergi ke Jakarta. Dimulai periode II di tahun 2015 dalam proses seleksi tahap II pelaksanaan sudah mulai diregionalkan dan sudah tidak dipusatkan di Jakarta. Hal tersebut dimaksud untuk mendekatkan tempat seleksi ke daerah calon peserta. Namun jika pelaksanaan pelaksanaan diregionalkan maka jumlah penyeleksi akan beragam dan akan menjadi banyak, hal ini akan memungkinkan bias dalam penentuan kelulusan, guna menyamakan indikator tolak ukur kelulusan peserta perlu dilaksanakan koordinasi terlebih dahulu antar penyeleksi dari tiap regionalnya. Sebab proses seleksi yang tidak efektif dapat berawal dari tidak adanya koordinasi antar penyeleksi.⁹ selain itu perlu adanya penyamaan persepsi dalam indikator kelulusan sebab di tiap daerah akan berbeda pula kualifikasi dari penyeleksinya terutama untuk pihak Organisasi Profesi.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan proses rekrutmen berpedoman pada dasar hukum yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Berbasis Tim (*Team Based*) dalam Mendukung Program Nusantara Sehat. Namun pada pelaksanaan proses rekrutmen pada periode II tahun 2015 sudah mengalami beberapa perbedaan dan tidak sesuai dengan Peraturan Menteri

Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015. Hal yang mengalami perbedaan yaitu jumlah insentif dan persyaratan umur maksimal. oleh sebab itu perlu disamakannya informasi dalam media publikasi dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Berbasis Tim (*Team Based*) dalam Mendukung Program Nusantara atau diperukan adanya perbaikan/revisi untuk Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Berbasis Tim (*Team Based*) dalam Mendukung Program Nusantara

2. Media yang digunakan untuk mendapatkan pendaftar sebagai Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Kementerian Kesehatan Republik Indonesia masih terdapat kendala dikarenakan media yang digunakan tidak mencantumkan informasi yang dapat mempengaruhi jumlah pendaftar, yaitu :

- a. Keuntungan atau kompensasi yang ditawarkan jika mengikuti program Nusantara Sehat tidak tercantum dalam media publikasi rekrutmen sehingga balas jasa yang akan didapatkan peserta belum dapat tergambarkan oleh calon pendaftar
- b. Status tenaga kesehatan yang ditawarkan jika mengikuti program Nusantara Sehat merupakan tenaga kesehatan Penugasan Khusus dan tidak ada kejelasan mengenai

- jenjang karir dan penjelasan tentang apa itu tenaga kesehatan Penugasan Khusus di media publikasi
- c. Jenjang karing atau status tenaga kerja setelah selesai tugas dari Penugasan Khusus program Nusantara Sehat tidak dijelaskan dalam konten informasi rekrutmen;
 3. Perlu adanya pencantuman hak yang didapatkan dari Tenaga Kesehatan Tim Nusantara dalam Program Nusantara Sehat sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 Tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Berbasis Tim (*Team Based*) Dalam Mendukung Program Nusantara Sehat. 2015.
 4. Perlu adanya pencantuman jumlah dari insentif yang didapatkan Tenaga Kesehatan Tim Nusantara dalam Program Nusantara Sehat. Jika tidak dicantumkan dengan permasalahan masih akan ada kemungkinan perubahan jumlah nominal, maka perlu adanya penyesuaian pada media publikasi setiap adanya perubahan.
 5. Media publikasi *online* yang digunakan dapat menjadi kendala proses rekrutmen jika suatu daerah tersebut terdapat permasalahan sinyal *internet*.
 6. Kementerian Kesehatan perlu melaksanakan evaluasi terhadap media yang dipakai sebagai media publikasi proses rekrutmen guna meningkatkan efektifitas dari proses rekrutmen. Salah satu cara evaluasi dapat dilaksanakan dengan melakukan survey dari peserta yang telah mendaftar, dilihat media apakah yang menjadi sumber informasi peserta dalam mendapatkan informasi rekrutmen dan seleksi. Proses ini akan dapat menilai media apa yang sering dan banyak dijadikan sumber informasi.
 7. Jumlah pendaftar mengalami penurunan jumlah dimulai dari periode II tahun 2015 hingga periode II tahun 2016. Jika dilihat dari perjenis tenaga kesehatan terdapat tren penurunan jumlah pendaftar dokter, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, perawat dan tenaga gizi.
 8. Pada tahun 2015 di periode I proses seleksi tahap II masih dipusatkan di Jakarta dan terdapat kendala biaya transportasi peserta seleksi untuk menuju ketempat selesai.
 9. Pada periode II di tahun 2015 proses seleksi tahap II mulai tersebar ke beberapa daerah di Indonesia. Daerah yang dijadikan tempat seleksi tahap II adalah Medan, Jakarta, Semarang, Surabaya, Pontianakan, Kupang, Banjarmasin, Aceh, Padang, Mataram Serang dan Ambon. Hal ini dapat menimbulkan kendala dalam proses seleksi jika tidak belum ada koordinasi dari Kementerian Kesehatan dengan penyeleksi di tiap regionalnya yang berbeda hal ini dapat terjadi ketidak samaan indikator kelulusan di setiap regional. Sehingga diperlukan sebuah pertemuan antar para penyeleksi guna menyamakan indikator kelulusan.
 10. Periode I tahun 2015 penentu kelulusan adalah hasil tes psikologi saja dengan kesepakatan Kementerian Kesehatan, pihak dari Organisasi

Profesi belum terlihat mendapatkan andil dalam menentukan proses kelulusan peserta. Perlu ada pembagian porsi Organisasi Profesi dalam memberi masukan dalam proses penentuan kelulusan

Manusia Kementerian Kesehatan. Menkes Resmikan Program Nusantara Sehat. (Online). (<http://bppsdmk.depkes.go.id/web/index.php?select=berita&bid=459&judul=Menkes%20Resmikan%20Program%20%20E2%80%9CNusantara%20Sehat%20%80%9D&nid=329>). diakses pada tanggal 22 mei 2016

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. 2009
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. 2014
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025. 2007
4. Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2013 Tentang Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011 – 2025
5. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 23 Tahun 2015 Tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan Berbasis Tim (*Team Based*) Dalam Mendukung Program Nusantara Sehat. 2015
6. Komisi Pemilihan Umum. Visi Misi, dan Program Aksi Jokowi Jusuf Kalla 2014, (Online). (http://kpu.go.id/koleksigambar/VISI_MISI_Jokowi-JK.pdf). diakses pada tanggal 20 mei 2016
7. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kementerian Kesehatan. Menkes Resmikan Program Nusantara Sehat. (Online). (<http://bppsdmk.depkes.go.id/web/index.php?select=berita&bid=459&judul=Menkes%20Resmikan%20Program%20%20E2%80%9CNusantara%20Sehat%20%80%9D&nid=329>). diakses pada tanggal 22 mei 2016
8. Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA. 2009.
9. Moekijat. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung: MANDAR MAJU. 1995
10. Robert, Mathis dan Jakson. Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10 (Terjemahan Diana angelica). Jakarta: SALEMBA EMPAT. 2006.
11. Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2000
12. Ardana, Ikomang, Ni Wayan Mujianti dan I Wayan Mudiarta Utama. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: GRAHA ILMU. 2012
13. Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi Kesepuluh (Terjemahan Paramitha Rahayu). Jakarta: PT INDEKS. 2008
14. BPPSDMK Kemenkes RI. Rencana Aksi Program Badan Pengembangan dan

Pemberdayaan Sumber Daya
Manusia Kesehatan Tahun 2015-
2019. Jakarta: BPPSDMK
Kemenkes RI. 2015





PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEKERJA K3L UNPAD

Ridwan Mawala Kurnia¹ dan Meilanny Budiarti Santoso²

¹Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjadjaran

²Departemen Kesejahteraan Sosial Fisip Unpad

ridwanmawala24@gmail.com dan meilannybudiarti13@gmail.com

ABSTRAK

Kebersihan lingkungan perusahaan atau suatu tempat umum merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini dapat terwujud karena peran penting dari pekerja kebersihan yang bekerja di tempat tersebut. Seperti pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) yang bekerja di lingkungan Universitas Padjadjaran. Mereka sangat berperan penting dalam kebersihan, keindahan dan kenyamanan lingkungan di sekitar Universitas Padjadjaran. Mereka bertanggung jawab atas kebersihan, keindahan dan kenyamanan zona yang mereka tempati agar lingkungan sekitar Universitas Padjadjaran terlihat bersih dan asri. Tentunya mereka dapat bekerja di K3L karena beberapa proses rekrutmen dan seleksi yang mereka lewati, proses rekrutmen akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pada saat bekerja. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya calon pekerja yang akan bekerja pada organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dan kualitas pekerja dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pihak pengelola pekerja K3L unpad terhadap calon pekerja. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode deskriptif dengan instrumen wawancara dengan teknik random sampling dan penelitian ini dilakukan pada 12 responden. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari proses seleksi calon pekerja K3L Unpad jalani tidak terdapat kriteria tingkat pendidikan terakhir, tidak ada test tertulis, dan tidak ada test wawancara. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerja saat melakukan pekerjaannya. Karena dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pekerja dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan

ABSTRACT

The cleanliness of a company's environment or a public place is one of the important things. This can be realized because of the important role of cleaning workers working in the place. Such as workers K3L (Hygiene, Beauty, and Environmental Comfort) who work in the environment University of Padjadjaran. They play an important role in the cleanliness, beauty and comfort of the environment around Padjadjaran University. They are responsible for the cleanliness, beauty and comfort of the zone they occupy so that the environment around Universitas Padjadjaran looks clean and beautiful. Surely they can work in K3L because of some recruitment and selection process they pass, the recruitment process will affect the performance and quality at work. One of the key ingredients in creating a professional Human Resources lies in the process of recruitment, selection, and training. In the organization, this recruitment becomes one of the important processes in determining whether or not a prospective worker will work for the organization. This study aims to determine the performance and quality of workers with the process of recruitment and selection performed by the manager of workers unpad K3L against prospective workers. The research method used by the researcher is descriptive method with the instrument of interview with random sampling technique and this research done on 12 respondents. From the results of this study shows that from the

selection process of Unpad K3L candidate workers do not have the criteria of the last education level, no written test, and no interview test. This will certainly affect the performance and quality of workers while doing their work. Due to the presence of workers who have received education and training, will be better able to accept the tasks given by the company well and certainly will reduce the risk of work accidents that could result in harm to workers and companies. A worker with accountable skills will be able to accomplish everything, taking into account what he or she produces and done with full responsibility.

Keywords: Recruitment, Selection, Education

Pendahuluan

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Menurut Handoko (2008:69), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon pekerja (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pekerja". Untuk mendapatkan calon pekerja yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"the Right Man on The Right Place"*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja. Kinerja seorang pekerja akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih pekerja yang memiliki motivasi dan kecapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Sebelum mengisi lowongan kerja, organisasi haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan. Organisasi memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya untuk pencapaian tujuan. Tenaga kerja tersebut berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi. Setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak

mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Seperti sistem perekrutan dan seleksi di Universitas Padjadjaran Jatinangor pada pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) menggunakan tenaga kerja yang berasal dari masyarakat daerah sekitar Jatinangor. Sebuah daerah di Jawa Barat tepatnya di kecamatan Sumedang yang di kelilingi oleh Universitas Padjdjaran, Institut Tekhnologi Bandung, IKOPIN, dan IPDN merupakan wilayah atau daerah yang menjadi pusat mahasiswa untuk menimba ilmu dari berbagai penjuru daerah. Suatu lembaga pendidikan seperti Universitas Padjdjaran pasti akan memperhatikan kebersihan, keindahan, dan kenyamanan lingkungannya, karena hal ini merupakan salah satu yang penting demi keberlangsungan lembaga pendidikan tersebut. Dengan lingkungan yang bersih tentu akan membuat para mahasiswa, dosen dan pekerja merasa nyaman dan santai ketika belajar atau bekerja hal ini tentu akan meningkatkan semangat belajar untuk para mahasiswa dan kinerja pekerja yang bekerja di Universitas Padjdjaran. Dalam memenuhi kepentingannya di bidang kebersihan, Universitas Padjadjaran tentu memerlukan seseorang yang ahli untuk mengerjakannya. Dengan hadirnya lembaga pendidikan seperti Universitas Padjadjaran hal ini akan menimbulkan potensi untuk daerah Jatinangor itu sendiri dan juga masyarakatnya. Salah satu potensi yang muncul yaitu di bidang pekerjaan, sulitnya mencari pekerjaan membuat warga sekitar Jatinangor tertarik untuk bergabung dan bekerja untuk menjadi pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan

Kenyamanan Lingkungan) di Universitas Padjadjaran Jatinangor.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif.

Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Hidayat syah, Penelitian deskriptif adalah "Metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang sekuas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu".

Menurut Punaji Setyosari, ia menjelaskan bahwa Penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata".

Menurut Sukmadinata (2006:72), menjelaskan Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia".

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi pekerja K3L terhadap kinerja serta kualitas saat bekerja.

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah pekerja K3L Universitas Padjadjaran terdapat 345 orang pekerja dan mayoritas pekerja merupakan seorang perempuan, hal tersebut di karenakan karena perempuan lebih mahir dalam melakukan bersih-bersih selain itu juga para ibu di daerah Jatinangor tidak bekerja akhirnya mereka memilih untuk menjadi pekerja K3L untuk menambah penghasilan untuk keluarganya. Rata-rata pekerja K3L berusia 45 - 49 tahun dengan rata-rata lulusan Sekolah Dasar. Jumlah status sudah kawin lebih banyak dari pada belum kawin, hal ini di karenakan faktor budaya yang ada di daerah tersebut. di bandingkan Tempat tinggal mereka berada di sekitar daerah Jatinangor.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan sample dengan menggunakan purposive sample. Menurut Sugiyono (2010) pengertian dari purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Dari 345 pekerja K3L, peneliti mengambil 12 responden.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di sekitar area Universitas Padjadjaran. Lokasinya pun dibagi-bagi atas beberapa zona, dan yang saya datangi merupakan zona 8 yaitu berada di sekitar area Fakultas Ilmu Komunikasi.

B. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu dengan teknik wawancara yaitu dengan datang langsung terhadap responden dan bertatap muka serta dengan telah beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan.

Menurut Kartono (dalam Basuki, 2006) interview atau wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu; ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik.

Menurut Kerlinger (dalam Basuki, 2006) wawancara (interview) adalah situasi peran antar-pribadi berhadapan muka (face to face), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian, kepada seseorang yang diwawancarai, atau informan.

Peneliti mendatangi beberapa orang pekerja K3L UNPAD zona 8 yang berada di area FIKOM dengan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan seperti penghasilan para pekerja K3L, jam kerja, seragam yang di pakai, dll.

Untuk mengetahui lebih mendalam, peneliti mendatangi langsung pengelola petugas K3L yang berada di Unpad. Dengan mendapat informasi yang lengkap dan jelas dari pekerja dan pengelola K3L, peneliti dapat mengetahui secara lengkap tentang K3L dan yang akan dibahas yaitu berkenaan dengan pengaruh kinerja dan kualitas dari pekerja K3L dengan proses yang telah berlangsung sekarang ini.

Hasil Dan Pembahasan

• REKRUTMEN

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008) Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi

dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Ada bentuk lain dari rekrutmen yaitu melalui teman/famili pekerja. Cara ini adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mencalonkan seseorang yang dikenalnya, dengan ketentuan harus melalui seleksi agar memperoleh tenaga kerja yang kualifaid, cara ini disebut juga "rekrutmen dari mulut ke mulut" yang mungkin merupakan rekrutmen internal dan mungkin pula bersifat eksternal. Seperti apa yang di katakan salah satu pekerja K3L bahwa mereka dapat bekerja di Unpad selain karena inisiatif diri sendiri, mereka juga mendapat ajakan dari teman atau salah satu anggota keluarga yang telah terlebih dahulu bekerja sebagai K3L Unpad. Mereka merasa tertarik akhirnya memberikan surat lamaran bekerja terhadap pihak pengelola dan diterima bekerja sebagai petugas K3L.

Alasan-Alasan Pasar Rekrutmen

Gomes (2003:105) mengemukakan rekrutmen dilaksanakan oleh organisasi disebabkan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, yaitu:

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Agar kegiatan produktifitas disuatu organisasi tidak mengalami gangguan yang diakibatkan oleh berbagai faktor, seperti yang disebutkan di atas, maka organisasi tersebut dengan cara merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

• SELEKSI

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Kriteria Seleksi

Kriteria seleksi menurut Simamora (2004: 202) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Analisa Tahap Seleksi

Untuk pelamar tentunya harus memenuhi persyaratan yang telah diberikan oleh perusahaan baik itu pendidikan serta keterampilan lainnya, setelah berkas dari calon tenaga kerja terkumpul maka dilakukan tahap seleksi. Tahapan – tahapan proses seleksi calon tenaga kerja tersebut yaitu:

1. Penerimaan surat lamaran kerja dan pemeriksaan administrasi

Informasi - informasi mengenai calon tenaga kerja baik itu formulir, surat lamaran kerja yang sudah diterima perusahaan kemudian di cek dan dibandingkan dengan spesifikasi pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan lalu informasi tersebut lebih lanjut dikaji mengenai kelengkapan, kebenaran fakta yang dimiliki serta sesuai atau tidaknya dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

Universitas Padjadjaran melalui pengelola K3L di Unpad membuat kebijakan tentang calon pekerja K3L Unpad, calon pekerja harus memberikan surat lamaran terhadap pengelola Unpad dengan tujuan agar terdapat bukti fisik jika calon pekerja berminat dan ingin bergabung untuk menjadi pekerja K3L dan agar calon pekerja terdaftar sebagai pekerja K3L Unpad.

2. Psikotest

Pada Psikotest yang dilakukan oleh perusahaan dimana prngujian terhadap pelamar atau calon tenaga kerja dilakukan dan dari psikotest ini dilakukan secara tertulis dimana penilaian dari psikotest dilakukan langsung kepada individu dari pelamar atau calon tenaga kerja setelah tahapan wawancara. Berikut ini merupakan tabel hasil wawancara dengan pekerja K3L.

Table 1
Kegiatan psikotest terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 1 menunjukkan semua informan sepakat bahwa persyaratan masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatinangor tidak ada proses psikotes.

Pihak pengelola K3L di Unpad tidak memberikan test Psikotest terhadap calon pekerja. Karena hal tersebut tidak terlalu di butuhkan untuk menjadi pekerja K3L Unpad. Untuk menjadi pekerja K3L hanya di perlukan fisik yang prima dari setiap pekerja K3L, karena mereka akan lebih banyak menggunakan fisiknya saat bekerja.

3. Wawancara

Pada tes wawancara ini dilakukan tahapan pertanyaan seperti mengarahkan pembicaraan mengenai pekerjaan, tugas dan tanggung jawab utama, kondisi pekerjaan, tipe orang yang dibutuhkan. Diikuti dengan memeriksa kebenaran fakta dari pelamar, apakah sesuai dengan kriteria utama yang dijabarkan dalam spesifikasi pekerja. Setelah itu menanyakan pengalaman kerja yang pernah dilakukan dan membicarakan ambisi mengenai keinginan dan harapannya di masa mendatang.

Berikut ini merupakan hasil wawancara peneliti dengan pekerja K3L Unpad :

Table 2
Kegiatan wawancara terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 2 menunjukkan semua informan sepakat bahwa persyaratan masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatinangor tidak ada proses wawancara.

Kegiatan perekrutan merupakan kegiatan kritis bagi organisasi yang tiada habisnya, karena jalannya organisasi bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, sistem perekrutan yang berfokus pada potensi dan kompetensi SDM adalah suatu keharusan saat ini, karena kualitas tersebut membedakan organisasi sukses dan gagal. Dengan kata sederhana, siapapun dapat membeli teknologi, akan tetapi hal yang penting dalam persaingan global adalah manusia.

Tugas perekrutan adalah bukan hal yang mudah maupun murah. Perusahaan pencarian pekerja (Head Hunter) mengatakan bahwa suatu wawancara tradisional dalam suatu proses rekrutmen tidak akan mendapatkan orang yang cukup mengetahui, cukup belajar, dan cukup berpengalaman. Wawancara harus difokuskan pada menyelidiki lebih dalam keahlian kandidat, sikap, perilaku, dan juga kemampuan yang membuat kandidat sangat tepat ideal untuk suatu posisi di perusahaan.

Pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) mengaku saat memberikan surat lamaran ke pihak pengelola di Unpad, mereka tidak melewati tahap wawancara, padahal dengan melakukan wawancara terhadap calon pekerja pengelola unpad dapat mengetahui keahlian, pengalaman, kemampuan, pendidikan dan hal lainnya dari calon pekerja tentu ini akan mempengaruhi kinerja dan kualitas saat bekerja. Karena dalam wawancara perekrutan ada jenis wawancara berbasis perilaku (*behavioral event interview*).

Saat ini, wawancara perekrutan yang paling banyak digunakan adalah wawancara berbasis perilaku (*behavioral event interview*). *Behavioral Event Interview* adalah suatu wawancara dengan berdasar pada perilaku sebagai tinjauan analisa. Perilaku dimasa yang akan datang/ masa depan seseorang diprediksikan berhubungan dengan perilaku di masa lalu.

Teknik ini dimulai dengan kebutuhan dan analisis posisi untuk menentukan perilaku yang mana dan apa yang esensial untuk terpenuhi, sehingga tujuan suatu suatu posisi dapat

tercapai. Faktor Kesuksesan tercapainya tujuan suatu jabatan disebut dengan kompetensi.

Posisi itu sendiri harus didasarkan pada deksripsi pekerjaan yang ada (Job Desc). Dengan demikian, pihak pengelola Unpad hendaknya memeriksa profil dari calon pekerja K3L untuk menentukan kecocokan dengan posisi yang sedang dicari, sehingga penentuan posisi utama mudah dicari.

4. Test Kesehatan

Pada test ini di lakukan untuk mengetahui kondisi fisik pada calon pegawai baru yang akan bekerja di perusahaan tersebut, dan dilakukan oleh dokter perusahaan/rumah sakit yang elah di tunjuk sesuai dengan test kesehatan standar.

Pihak pengelola K3L pada saat melakukan rekrutmen dan seleksi tidak melakukan test kesehatan pada calon pekerja K3L. Tentu ini akan berakibat fatal untuk pihak Unpad dan calon pekerja itu sendiri. Jika terdapat suatu pekerja yang mempunyai riwayat penyakit hal ini akan berdampak pada pekerjaannya, kemungkinan akan bekerja dengan lambat dan tidak totalitas hal ini yang menyebabkan kinerja dan kualitas pekerja dinilai buruk. Selain itu dengan pengelola K3L tidak mengetahui riwayat penyakit calon pekerja dan sewaktu-waktu penyakitnya kambuh hal itu akan membahayakan calon pekerja bahkan bisa merenggut nyawa pekerja dan pihak pengelola pun yang harus bertanggung jawab. Pengelola K3L hendaknya mengetahui apakah ada riwayat penyakit atau tidak terhadap calon pekerja agar kejadian yang tidak di inginkan tidak dapat terjadi.

5. Masa Percobaan

Tahapan ini dilakukan setelah test kesehatan, namun sebelum menjalani masa percobaan terlebih dahulu dilakukan penandatanganan surat penetapan pekerja masa percobaan. Masa percobaan ini dilaksanakan selama tiga bulan.

Pada saat calon pekerja K3L memberikan surat lamaran terhadap pengelola di Unpad, calon pekerja menunggu beberapa hari untuk menunggu keputusan apakah mereka dapat bekerja sebagai K3L di Unpad atau tidak. Setelah mereka di nyatakan layak dan lolos

mereka akan mendapat panggilan dan bisa langsung bekerja di tempat yang sudah ditentukan oleh pengelola. Mereka di tempatkan di salah satu zona dan mereka bertanggung jawab atas kebersihan, keindahan, kenyamanan lingkungan zona yang mereka tempati tersebut, jadi dapat di simpulkan pihak pengelola tidak memberikan masa percobaan terhadap petugas K3L yang telah lolos dan di terima, mereka dapat langsung bekerja di tempat yang sudah di tentukan.

6. Penerimaan, Training Dan penempatan

Pada tahapan ini setelah pelamar atau calon tenaga kerja telah dinyatakan lulus dari test dan masa percobaan yang dilakukan sebelumnya maka pelamar diterima sebagai pekerja dimana pelamar sebelumnya menandatangani perjanjian kerja yang didalamnya telah berisikan masa perjanjian kontrak kerja yang telah ditentukan dan disepakati oleh pihak perusahaan maupun pelamar serta berisikan ketentuan - ketentuan lainnya yang menyangkut kegiatan kerja pekerja dalam perusahaan. Setelah itu lalu training untuk pekerja baru tersebut dilaksanakan. Baru setelah itu pekerja itu ditempatkan pada posisi atau jabatan kerja yang sesuai dengan spesifikasi dari pekerja tersebut.

Ketika peneliti melakukan wawancara secara mendalam terhadap pengelola K3L peneliti mempertanyakan apakah ada pengarahan / pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja? Pihak pengelola pun menjelaskan bahwa tidak ada pelatihan khusus yang di berikan kepada pekerja K3L tetapi terdapat SOP untuk K3L dan petunjuk kehati-hatian dalam bekerja.

Selain keenam tahap yang dilakukan dalam proses rekrutmen dan seleksi tersebut, ada pertanyaan yang peneliti ajukan terhadap pekerja K3L dan berhubungan dengan tahap rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak pengelola di Unpad seperti :

Table 3

Ada tidaknya syarat pendidikan terakhir terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 3 menunjukkan semua informan sepakat bahwa persyaratan masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatiningor tidak ada syarat pendidikan terakhir.

Imothy Wibowo, mengatakan pendidikan adalah alat untuk mengembangkan diri, mental, pola pikir dan juga kualitas diri seseorang. Maka dari itu, pendidikan perlu di cap sebagai kewajiban semua orang. Sebab pendidikan merupakan kunci keberhasilan semua orang dalam dunia kerja. "Orang yang sudah dibekali ilmu saja terbukti masih ada atau bahkan banyak yang mengalami kegagalan, lalu bagaimana dengan mereka yang tidak dibekali ilmu sama sekali? Logikanya sudah pasti mereka akan lebih kesulitan dalam mengembangkan hal-hal yang diminatinya dengan tujuan untuk mendapatkan level kehidupan yang lebih baik. Proses hidup membutuhkan teori, dan dengan pendidikanlah teori tersebut bisa didapatkan." seperti yang terkutip dalam buku Metode Pendidikan Dalam Dunia Kerja.

Karena pendidikan akan membekali kualitas diri yang lebih baik sehingga kita akan lebih berpeluang untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan. Pendidikan merupakan alat terpenting untuk merealisasikan semua impian kita semua. Pendidikan adalah prioritas untuk menjunu kearah yang lebih baik, dan masa depan yang lebih layak. Belajar juga bertujuan mengadakan perubahan di dalam diri antara lain tingkah laku. Dengan adanya kegiatan belajar maka norma yang dimiliki oleh seseorang setelah ia melakukan kegiatan belajar akan berubah menjadi lebih baik. Jadi kegiatan belajar dan latihan adalah hal yang perlu dilakukan agar terjadi perubahan yang baik pada diri seseorang. Dengan adanya pembelajaran juga dapat menambah pengetahuan dalam berbagai bidang ilmu. Jika kita menyimak peran dan tujuan pendidikan diatas dapat kita simpulkan bahwa pendidikan harus dimulai dari proses belajar terus menerus. Karena dengan adanya belajar

seseorang akan memiliki kelebihan dibandingkan dengan orang yang tidak berpendidikan. Pendidikan juga berfungsi untuk mengantar setiap manusia ke arah yang lebih baik, meski tidak sepenuhnya. Namun orang berpendidikan akan memiliki keterampilan yang lebih dibandingkan dengan orang yang tidak berpendidikan. Dalam kehidupan manusia pendidikan memiliki peran sebagai pendorong hidup manusia untuk mencapai kesuksesan hidup yang berkualitas terutama dalam dunia kerja.

Dalam masalah karir, alasan mengapa pendidikan sangat penting bagi karir adalah bahwa hal itu menjadi kebutuhan dari banyak perusahaan, bahkan sudah menjadi syarat utama untuk bekerja pada suatu perusahaan. Banyak dari perusahaan membutuhkan pekerja yang berpendidikan tinggi, bahkan untuk peran yang sebelumnya tidak memerlukannya. Semakin rendah tingkat pendidikan, semakin kecil juga peluang kerja yang akan kita dapatkan.

Pendidikan merupakan persyaratan untuk mempersempit pelamar, terutama saat situasi banyak yang melamar pekerjaan. Ketika menyeleksi calon pekerja, pengusaha lebih memilih mereka yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

Mengapa pendidikan sangat penting untuk dunia pekerjaan? Berikut hal-hal yang membuat pendidikan menjadi prioritas:

1. Pendidikan membuat kita dapat mengumpulkan, mempelajari, dan menerapkan pengetahuan. Tidak peduli apakah karir yang kita pilih, kita perlu mempelajari prosedur, informasi, dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan kita, serta melaksanakan tugas berdasarkan informasi dan pelatihan.
2. Pendidikan membuat kita dapat berinteraksi dengan orang lain dan memperbaiki kemampuan komunikasi kita.
3. Mempelajari bagaimana mengelola waktu dan mengerjakan tugas secara cepat, efisien, dan efektif
4. Kita juga dapat belajar dari pengalaman dan kecerdasan dari ribuan orang yang pernah kita temui lewat materi yang sudah di berikan fasilitator kepada kita.

Table 4
Kegiatan pelatihan kerja terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 4 menunjukkan semua informan sepakat saat masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatinangor tidak ada kegiatan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2003:25) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pekerjanya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan

organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pekerja dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh dan juga suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan menurut Ruky (2003 : 228) " suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang". Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para pekerja, keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pekerja pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Setelah peneliti memberikan pertanyaan tentang syarat bekerja untuk menjadi pekerja K3L apakah ada batas tingkat pendidikan dan setelah di terima menjadi pekerja K3L apakah ada pelatihan terlebih dahulu yang di berikan pihak pengelola untuk pekerja K3L? Mereka menyatakan untuk menjadi pekerja K3L tidak ada batas tingkat pendidikan, rata-rata para

pekerja K3L Unpad merupakan lulusan SD (Sekolah Dasar) tetapi ada beberapa juga yang lulusan SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan SMA (Sekolah Menengah Atas) tetapi mungkin untuk SMP dan SMA masih bisa di hitung. Sedangkan untuk pelatihan kerja pada K3L mereka juga menyatakan tidak ada pelatihan kerja dan keselamatan kerja yang di berikan oleh pihak pengelola, pihak pengelola hanya berpesan kepada para pekerja K3L asal selalu bersemangat saat bekerja. Padahal sosialisasi tentang pelatihan dan keselamatan dalam bekerja sangat penting untuk pekerja. Namun memang jika ditinjau lebih dalam untuk pekerjaan K3L, pelatihan dan keselamatan dalam bekerja tidak telalu di butuhkan karena pekerjaan mereka tidak terlalu sulit dan tidak membahayakan juga, mereka hanya memerlukan tenaga dan fisik yang kuat untuk menciptakan Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan karena itu merupakan tugas wajib mereka seperti menyapu dan membersihkan area atau zona yang mereka tempati karena mereka bertanggung jawab atas semua itu.

- **Proses Rekrutmen yang dilakukan pihak pengelola K3L Unpad**

Pihak pengelola K3L Unpad memiliki tenaga K3L namun tidak bersifat *outsourcing* sebab tidak diatur langsung oleh kementerian tenaga kerja, melainkan merupakan bagian dari aksi sosial yang dilakukan Unpad. Untuk bekerja menjadi pekerja K3L tentunya harus melalui proses-proses yang telah di tentukan oleh pihak pengelola. Untuk mengetahui secara lebih mendalam pihak pengelola dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja K3L, peneliti mendatangi langsung serta melakukan wawancara terhadap pihak pengelola. Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pihak pengelola mewajibkan calon pekerja untuk memberikan surat lamaran kerja. Setelah itu pelamar akan diberikan informasi diterima atau tidak, kemudian langsung ditempatkan di zona tertentu.

Untuk penempatan bekerja tenaga K3L ditempatkan berdasarkan sistem Zona yang ada. Jika adanya rotasi dari tiap Zona, itu dikarenakan adanya kekurangan pada salah satu Zona dan membutuhkan orang lebih. Dan para pekerja K3L bertanggung jawab atas Kebersihan Keindahan dan Kenyamanan Lingkungan yang mereka tempati, karena semua itu merupakan tugasnya.

Sedangkan test wawancara, test tertulis dan tingkat pendidikan terakhir tidak dijadikan sebagai kriteria untuk bekerja sebagai pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) karena pihak dari Unpad hanya memerlukan surat lamaran sebagai bukti fisik bahwa pekerja tersebut menginginkan bekerja sebagai K3L. Saat peneliti melakukan wawancara kepada pekerja K3L Unpad, mereka mengaku merasa nyaman selama bekerja di Unpad sebagai pekerja K3L karena selain mahasiswa yang sopan dan ramah terhadap pekerja, kebanyakan pekerja K3L juga merupakan berasal dari daerah yang sama, hal ini menimbulkan komunikasi dan hubungan yang baik antar pekerja K3L Unpad. Mereka juga cukup santai dalam melakukan pekerjaannya karena selain bekerja dengan teman satu daerah mereka juga bekerja dengan waktu hanya 4 jam dalam sehari yaitu memulai pekerjaan pada jam 7.00 pagi dan selesai di jam 11.00 siang. Setelah jam kerja selesai, para pekerja K3L dapat pulang ke rumah mereka masing-masing untuk bertemu keluarganya. Dalam upaya meningkatkan kinerja para pekerja K3L, pihak pengelola tidak memberikan upah atau gaji tambahan. Namun dari penuturan pekerja K3L Unpad Jatinangor, pihak pengelola memberikan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) dalam setiap tahunnya saat menjelang Idul Fitri. Pekerja akan termotivasi akan hal ini, karena dengan mendapatkan uang tambahan tersebut kebutuhan keluarga mereka akan sangat terpenuhi. Hal yang dilakukan pengelola dalam memberdayakan para pekerja lewat THR ini cukup diapresiasi. Selain memperhatikan kebutuhan para pekerja, hal ini akan berdampak terhadap Unpad sendiri dikarenakan para pekerja secara tidak langsung termotivasi dan bersemangat dalam bekerja untuk menciptakan kebersihan, keindahan, dan kenyamanan lingkungan di seluruh area Universitas Padjadjaran.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan. Bahwa pihak pengelola K3L di Unpad dalam melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja tidak melakukan test wawancara, test tertulis, syarat adanya tingkat pendidikan terakhir atau test lainnya. Pihak pengelola dalam melakukan rekrutmen dan seleksi hanya menjadikan surat lamaran sebagai pesyaratan untuk menjadi pekerja K3L Universitas Padjadjaran Jatinangor. Hal tersebut dikarenakan untuk menjadi pekerja K3L tidak perlu mempunyai gelar sarjana atau memiliki kepintaran di atas rata-rata, namun untuk menjadi pekerja K3L hanya di butuhkan keahlian dan tenaga nya untuk membersihkan dan menciptakan keindahan serta kenyamanan lingkungan area Universitas Padjadjaran. Namun pada umumnya, proses perekrutan dan seleksi akan mempengaruhi terhadap kinerja pekerja. Untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas proses seleksi sangat mempengaruhi. Jika seleksi dilakukan dengan alur yang baik dan benar maka akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya. Tingkat pendidikan juga sangat mempengaruhi di dalam dunia pekerjaan. Karena dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pekerja dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Dari beberapa tahap dalam melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja K3L ada salah satu tahap test yang menurut peneliti sangat penting dan di lewatkan oleh pihak pengelola yaitu test kesehatan pada calon pekerja. Di era yang sekarang ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan, maka orang-orang pasti akan melakukan apa saja untuk mendapatkan pekerjaan, bahkan orang yang mempunyai riwayat penyakit yang berbahaya terkadang memaksakan untuk melakukan pekerjaan yang berat tanpa memperhatikan dampak yang akan diterimanya. Hal ini justru akan merugikan kedua belah pihak baik untuk pekerja tersebut maupun perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya. Demi

keberlangsungan untuk kedepannya, alangkah baiknya para pengelola K3L tersebut agar mengadakan test kesehatan atau melampirkan surat keterangan sehat agar pihak pengelola mengetahui riwayat penyakit calon pekerja tersebut agar saat bekerja nanti tidak terjadi hal-hal yang tidak di inginkan dan merugikan kedua belah pihak.

Daftar Pustaka

- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AFABETA, cv.
- Basuki, H, (2006) Penelitian Kualitatif untuk Ilmu – Ilmu Kemanusiaan dan Budaya. Jakarta Gunadarma
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekodjo, Notoatmojo, Prof. DR. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rao,T.V,2002, Penilaian Prestasi Kerja; teori dan praktek, Jakarta : PT.Karya Uni Press.
- Victor,2016,PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13628/13214>)
- Yulianti,2011,Analisis rekrutmen dan seleksi pada pekerja (<https://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewFile/615/600>)
- Sahat Sinambela,2011, ANALISIS PEREKUTAN DAN SELEKSI TENAGA KERJA DI PT. 'TORAY' ISTEM (http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor_Exacta/article/download/173/166)
- Yurizone,2011,Proses seleksi peekrutan pegawai (<https://yurizone.wordpress.com/2011/12/26/analisis-jurnal-proses-perekrutan-seleksi-pegawai/>)

Alpius Rama,2013,MODEL ANALISIS PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA (SAMI)

(<https://media.neliti.com/media/publications/25044-ID-model-analisis-perekrutan-dan-seleksi-karyawan-di-pt-semarang-autocomp-manufactu.pdf>)

Heru Soesanto,2015,PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT. BERKAT SEJATI JAYA

(<https://media.neliti.com/media/publications/36419-ID-proses-rekrutmen-dan-seleksi-pada-pt-berkat-sejati-jaya.pdf>)

Wulandari,2016, PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/1537>)

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BIHUN CAHAYA TIGA TUNGGAL

William Santosa Halim

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: 1994wsh@gmail.com

Abstrak—Di era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan dan persaingan industri berlangsung secara ketat. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam perkembangan perusahaan oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. Pemilik, kepala personalia dan karyawan perusahaan merupakan informan dalam penelitian ini. Untuk mendeskripsikan proses tersebut dilakukan wawancara semi terstruktur kepada informan. Dari proses wawancara tersebut akan dibuat deskripsi serta analisa kedua proses tersebut. Dari hasil analisa yang didapat, proses perekrutan karyawan yang terjadi di perusahaan melalui media internet, media massa seperti koran dan referensi karyawan yang ada di perusahaan. Setelah direkrut, karyawan akan diseleksi dengan menggunakan dua metode yaitu metode wawancara dan tes tertulis. Setelah diterima bekerja di perusahaan, karyawan akan dilatih dengan menggunakan metode pelatihan sambil bekerja.

Kata Kunci—Sumber Rekrutmen, Teknik Rekrutmen, Kendala Rekrutmen, Faktor dalam Seleksi, Tahap Seleksi

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan terdapat beberapa jenis faktor produksi seperti sumber daya alam, sumber daya modal dan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan untuk mengatur, menjalankan dan mengendalikan sumber daya lainnya dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Semakin tinggi kemampuan dan kualitas dari kinerja sumber daya manusia, semakin tinggi pula kualitas hasil yang diperoleh perusahaan.

Salah satu faktor pembeda yang dimiliki perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya adalah prestasi dari tenaga kerja perusahaan. Ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik, kegiatan dalam perusahaan seperti penggunaan sumber daya alam dan modal, proses produksi dan kegiatan-kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai efektif dan efisien. Hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan selanjutnya dari rekrutmen adalah seleksi. Pada proses seleksi, manajemen sumber daya manusia berperan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang ada serta menempatkan sumber daya manusia tersebut pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas individu dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap individu bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Pendapat Mello (2011, p.204) mengatakan bahwa “*ensure the organization has the right employees with the right skills in the right places, at the right times*”. Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa proses rekrutmen dan seleksi adalah proses penting. Apabila rekrutmen dan seleksi tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan tidak memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal tersebut akan membuat proses kinerja yang ada didalam perusahaan berjalan kurang efektif dan efisien.

Objek penelitian ini yaitu perusahaan bihun Cahaya Tiga Tunggal. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja sejumlah enam puluh orang dan omset lebih dari tujuh miliar rupiah per tahun. Cahaya Tiga Tunggal terbagi menjadi bagian personalia, bagian bengkel, bagian produksi dan bagian staff kantor.

Proses rekrutmen yang ada di Cahaya Tiga Tunggal melalui sumber rekrutmen seperti media cetak berupa koran, media internet, dan rekomendasi karyawan dalam perusahaan. Sedangkan, tahap seleksi melalui wawancara. Namun demikian, Cahaya Tiga Tunggal mengalami kendala dalam menemukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, meskipun Cahaya Tiga Tunggal menggunakan tiga sumber rekrutmen, setiap sumber tersebut memberikan dampak masing-masing seperti karyawan yang melalui rekomendasi dari perusahaan memiliki kendala yaitu seperti ketika ada satu karyawan yang meminta ijin karena ada keperluan keluarga, acara didesa, maupun yang lainnya, membuat karyawan lain juga minta ijin dikarenakan masih memiliki hubungan kekerabatan satu sama lain sehingga dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan masih terdapat unsur-unsur tradisional dimana nilai kekeluargaan masih sangat kental. Selain itu, biasanya karyawan baru yang didapat melalui rekomendasi akan mengalami masalah ketika ada pergeseran bagian atau *rolling*.

Lalu, biasanya karyawan baru yang didapat dari rekrutmen melalui media internet maupun media cetak kurang dapat bertahan lama dikarenakan sulit dan lambat dalam beradaptasi.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang tepat untuk Cahaya Tiga Tunggal. Proses rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi tenaga kerja pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari atau memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekuarangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2012)). Terdapat dua sumber rekrutmen yang dapat dilakukan yaitu dari dalam

perusahaan dan dari luar perusahaan. Sumber rekrutmen dari dalam perusahaan merupakan suatu usaha mengisi kekosongan posisi dengan merekrut orang dalam atau tenaga kerja yang ada didalam perusahaan. Sedangkan sumber rekrutmen dari luar perusahaan terdiri dari *Walk-in Applicant*, rekomendari dari karyawan dalam perusahaan, iklan di media massa, serikat pekerja, lembaga pemerintah, lembaga-lembaga pendidikan, internet, dan *open house* (Bangun (2012)). Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) rekrutmen sumber daya manusia yang dilakukan organisasi publik maupun organisasi swasta mempunyai tiga teknik, yaitu 1) *Centralized recruitment technique*, 2) *Decentralized recruitment technique*, dan 3) *Name request* (dalam Sunyoto, 2012). Menurut Siagian (2008) berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kendala yang biasa dihadapi dapat mengambil tiga bentuk, yaitu kendala yang bersumber dari organisasi bersangkutan, kebiasaan para pencari tenaga kerja sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan di mana organisasi bergerak (dalam Sunyoto, 2012).

Proses seleksi sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Sunyoto,2012). Tahap-tahap seleksi sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi, yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara oleh penyelia, dan keputusan penerimaan (Handoko, 1997). Menurut Siagian pada tahun 2008 dalam Sunyoto (2012) dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi, empat macam tantangan perlu diperhatikan dan dihadapi oleh para petugas seleksi, yaitu 1) penawaran tenaga kerja, 2) tantangan etis, 3) tantangan organisasional, dan 4) kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono,2013)

Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik, Kepala personalia perusahaan dan karyawan yang bekerja sebagai mekanik

Objek dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan bahun Cahaya Tiga Tunggal. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden dan dokumen pendukung (Sugiyono, 2012).

Sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber dan sumber data sekunder berupa visi,

misi dan tujuan perusahaan. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pengumpul data, misalnya lewat dokumen (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara semi terstruktur. Pemilihan informan ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012, pp.218-219). Narasumber yang dipilih yaitu: Irwan Nugroho merupakan pemimpin, Yustika Idayanti merupakan kepala personalia dan Sugeng Hariyanto merupakan karyawan perusahaan sebagai mekanik.

Teknik analisis data penelitian ini berdasarkan Miles dan Huberman (1984) dengan reduksi data, penyajian data dan membuat kesimpulan) (dalam Sugiyono, 2013). Uji validitas menggunakan metode Triangulasi sumber yang peneliti lakukan dengan cara memeriksa dan mencocokkan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, yang dalam penelitian ini membandingkan hasil wawancara dan isi suatu dokumen yang berkaitan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan definisi perekrutan yang dikemukakan Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2012, p 93) yaitu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi tenaga kerja pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari atau memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekuarangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Selain itu tujuan dari rekrutmen yang dilakukan Cahaya Tiga Tunggal tercermin dari teori Bangun (2012, p.144) yaitu untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan.

Sumber Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Dari hasil wawancara dengan tiga informan yang telah dilakukan oleh peneliti dimana informan tersebut meliputi pemilik perusahaan, kepala personalia dan karyawan perusahaan menunjukkan bahwa sumber rekrutmen yang digunakan oleh Cahaya Tiga Tunggal adalah rekrutmen melalui media internet, media koran dan rekomendasi dari karyawan. Ketiga sumber rekrutmen yang digunakan tersebut bila dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012, pp.144-151) sumber rekrutmen yang digunakan oleh Cahaya Tiga Tunggal seperti melalui media internet, media cetak dan rekomendasi dari karyawan dapat dikategorikan sebagai sumber rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan.

Metode rekomendasi dari karyawan dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal dengan cara perusahaan menitipkan pesan kepada karyawan yang bekerja didalam perusahaan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan baru, dan oleh karenanya karyawan dalam perusahaan diperbolehkan untuk mengajak kenalannya untuk melamar pekerjaan ke perusahaan. Menurut

pengungkapan dari pemimpin dan kepala personalia Cahaya Tiga Tunggal, kelebihan dari rekrutmen melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan yaitu karyawan baru yang masuk kedalam perusahaan akan dapat bertahan lebih lama. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebelum karyawan perusahaan mengajak kenalannya untuk bekerja, karyawan dalam perusahaan sudah diberitahu mengenai orang seperti apa yang dibutuhkan perusahaan dan ketentuan-ketentuan apa yang diminta perusahaan. Sehingga ketika karyawan dalam perusahaan mencari karyawan baru, karyawan dalam perusahaan tersebut akan mencari kenalannya tersebut yang sesuai dengan kriteria yang ada. Secara tidak langsung berarti sudah ada penyaringan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dalam mencari orang baru sebelum terjadinya proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu ada penjelasan tambahan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut mengenai pekerjaan yang ada dengan bahasa yang lebih dapat dimengerti dikarenakan menggunakan bahasa keseharian mereka sehingga informasi yang diperoleh oleh calon karyawan baru dapat dipahami dengan baik dan lengkap. Karyawan baru hasil rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan dapat bertahan lebih lama dikarenakan mereka dapat lebih cepat beradaptasi dikarenakan sudah mengenal atau memiliki kenalan didalam perusahaan. kelebihan lain rekrutmen melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih rendah karena perusahaan tak perlu mengeluarkan biaya yang banyak untuk publikasi atau iklan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012, pp.144-151) mengenai definisi dan kelebihan dari rekomendasi karyawan yaitu suatu cara untuk melakukan rekrutmen sumber daya manusia dari luar perusahaan melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan. Hal ini dilakukan karena karyawan yang ada dalam perusahaan lebih mengenal karakter pengetahuan dan keterampilan calon karyawan yang dibutuhkan. Metode ini melibatkan karyawan yang ada dalam perusahaan untuk mencari karyawan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan. Dibandingkan dengan metode-metode lain, metode ini mengeluarkan biaya yang relatif lebih sedikit dan menghasilkan tingkat *turnover* yang rendah.

Disisi lain menurut pengungkapan dari pemimpin dan kepala personalia Cahaya Tiga Tunggal, rekrutmen melalui rekomendasi karyawan dalam perusahaan memiliki kelemahan yaitu dikarenakan ada unsur kekerabatan atau kenalan, sehingga ketika salah satu meminta ijin, karyawan lain yang masih ada hubungan kekerabatan juga meminta ijin. Selain itu tidak menutup kemungkinan terjadi hal saling menutupi kesalahan satu sama lain dikarenakan mereka terdapat hubungan kekerabatan. Hal tersebut membuat perusahaan harus memiliki peraturan dan ketentuan-ketentuan yang tegas dan jelas sehingga ada hubungan kekerabatan diantara karyawan tidak mengganggu proses operasional yang ada didalam perusahaan.

Cara kedua yang digunakan oleh Cahaya Tiga Tunggal dalam melakukan rekrutmen adalah dengan menggunakan media internet. Alur yang ada dalam Cahaya Tiga Tunggal dari awal permintaan akan karyawan baru sampai pengiklanan di internet yaitu ketika bagian tertentu membutuhkan

karyawan, kepala bagian akan melaporkannya kepada kepala personalia, selanjutnya kepala personalia akan melaporkannya kepada pemimpin dan melakukan evaluasi, ketika hasil evaluasi menyatakan bagian tersebut memang membutuhkan karyawan, pimpinan akan memasang iklan lowongan pekerjaan kedalam *website* lowongan pekerjaan. Penggunaan rekrutmen melalui media internet ini memiliki kelebihan yaitu informasi dapat tersebar lebih luas dalam waktu yang singkat tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Hal tersebut dapat terjadi karena pada jaman maju seperti sekarang ini internet bukanlah hal yang asing dan baru sehingga banyak orang yang sudah dapat mengakses internet dan memperoleh informasi tersebut. Proses rekrutmen melalui media internet yang ada didalam Cahaya Tiga Tunggal sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012, pp.144-151) mengenai definisi dan kelebihan rekrutmen melalui media internet yaitu salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk menarik tenaga kerja melalui internet.

Dalam hal ini pada umumnya perusahaan menggunakan *web site*. Rekrutmen tenaga kerja melalui internet memiliki beberapa keuntungan seperti lebih tepat waktu, jangkauan lebih luas dan dapat diakses oleh banyak orang. Disisi lain proses rekrutmen melalui media internet adalah perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak kecil untuk pengiklanan lowongan pekerjaan. Selain itu menurut pengalaman yang diungkapkan oleh pemilik dan kepala personalia dari perusahaan, karyawan baru hasil rekrutmen melalui media internet kurang dapat bertahan lama dikarenakan karyawan baru tersebut tidak memiliki kenalan didalam perusahaan menyebabkan karyawan baru tersebut butuh waktu untuk beradaptasi dan jika kurang dapat beradaptasi membuat karyawan baru tersebut tidak dapat bekerja sama dengan baik dan tidak dapat bertahan didalam perusahaan.

Cara ketiga yang digunakan oleh Cahaya Tiga Tunggal dalam melakukan proses rekrutmen adalah melalui media cetak seperti koran. Alur dari awal permintaan akan karyawan baru dalam suatu bagian sampai dengan pemasangan iklan dikoran sama dengan alur permintaan karyawan melalui media internet yaitu sama-sama melalui kepala personalia, melalui tahap evaluasi apakah benar-benar membutuhkan karyawan baru dan sampai ke tahap memasukan ke media cetak adalah pemimpin Cahaya Tiga Tunggal. Hal ini didukung oleh teori Bangun (2012, pp.144-151) yang mengungkapkan rekrutmen sumber daya manusia melalui media massa dapat dilakukan melalui media cetak seperti koran, majalah, bulletin perusahaan.

Dari pengungkapan narasumber kelebihan menggunakan media cetak adalah informasi mengenai lowongan pekerjaan dapat tersebar secara luas dengan biaya relatif lebih murah dibandingkan media massa yang lain dan dapat lebih menjangkau secara luas sampai ke orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi dikarenakan menurut pengalaman dari kepala personalia perusahaan, orang-orang yang memiliki pendidikan minim lebih sering membaca dan mencari pekerjaan dari koran. Selain itu dengan melalui media massa lokal seperti koran lokal dapat lebih fokus kepada target atau sasaran, hal ini dikarenakan ketika melalui media cetak lokal, pengiklanan akan diterima oleh

orang-orang lokal yang memang menjadi target utama dari pengiklanan lowongan pekerjaan tersebut.

Disisi lain kelemahan dari rekrutmen melalui media cetak seperti koran ini adalah membutuhkan waktu yang relatif tidak singkat untuk dapat memperoleh karyawan yang cocok dan sesuai kebutuhan perusahaan. Selain itu hampir sama dengan kelemahan melalui media internet, karyawan yang diperoleh dari rekrutmen melalui media cetak seperti koran tidak memiliki kenalan orang yang ada didalam perusahaan sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan dan ketika karyawan tersebut tidak dapat dengan cepat beradaptasi membuat karyawan baru tersebut tidak dapat bertahan lama bekerja diperusahaan.

Teknik Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Proses rekrutmen yang ada dalam Cahaya Tiga Tunggal dilakukan hanya oleh pemimpin dan kepala personalia secara terpusat dimana pemimpin dan kepala personalia menjalankan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan dari berbagai bagian perusahaan. Selain itu ketika bagian tertentu mengalami kekurangan sumber daya manusia yang dikarenakan terdapat karyawan yang keluar atau karena ada peningkatan produksi, bagian yang membutuhkan sumber daya manusia tersebut melaporkan kepada kepala personalia dimana selanjutnya kepala personalia akan melaporkan kepada pemimpin perusahaan untuk dievaluasi apakah bagian tersebut benar-benar sedang membutuhkan sumber daya manusia atau tidak. Ketika hasil evaluasi dan pengecekan tersebut menyatakan bagian tersebut membutuhkan sumber daya manusia, pemimpin perusahaan akan melakukan proses rekrutmen dengan cara memasang iklan di media cetak seperti koran-koran lokal, menggunakan media internet dengan memasang iklan di *website* seperti www.lokersoloraya.com dan www.lowongankerjasolo.com serta memasang pengumuman dibutuhkannya karyawan didalam perusahaan dengan beberapa penjelasan mengenai posisi apa yang dibutuhkan dan persyaratan yang diminta.

Selain itu pengelolaan dan pengambilan keputusan dilakukan langsung oleh pemimpin perusahaan dan kepala personalia secara terpusat. Perusahaan tetap melakukan proses rekrutmen ataupun tetap menerima lamaran masuk perusahaan meskipun belum membutuhkan sumber daya manusia dengan tujuan ketika perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, orang-orang yang sudah melamar ini dapat mengisi. Teknik rekrutmen yang dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal bila dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2009) dalam Sunyoto (2012, pp.104-106) dapat dikategorikan *Centralized Recruitment Technique*.

Kelebihan teknik rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan tersebut yaitu lebih efisien dan menghemat biaya dikarenakan teknik rekrutmen ini dapat menarik sumber daya manusia yang dibutuhkan secara sekaligus untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di beberapa bagian perusahaan. Selain itu dengan menggunakan teknik rekrutmen secara terpusat perusahaan dapat lebih mudah mengontrol proses keluar masuknya karyawan yang terjadi didalam perusahaan. Dengan teknik sentralisasi pemimpin dapat secara langsung mengawasi dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Disisi lain kelemahan yang ada adalah

pemimpin dituntut memiliki kemampuan lebih dalam menilai dan mengetahui sumber daya manusia apa yang benar-benar dibutuhkan oleh tiap bagian dalam perusahaan. Selain itu proses rekrutmen akan terhambat ketika pemimpin berhalangan dikarenakan yang dapat melakukan proses rekrutmen hanyalah dari pusat.

Kendala Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Menurut pengungkapan dari kepala personalia kendala dalam proses rekrutmen sumber daya manusia yang dialami Cahaya Tiga Tunggal melalui rekomendasi karyawan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan masih terdapat unsur-unsur tradisional dimana nilai kekeluargaan masih sangat kental sehingga proses rekrutmen melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan menyebabkan ketika ada karyawan yang meminta ijin karena ada keperluan keluarga, acara didesa, ataupun yang lain, membuat karyawan lain juga minta ijin dikarenakan karyawan yang lain masih ada hubungan kekerabatan satu sama lain dan hal tersebut sangat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Selain itu juga biasanya karyawan baru hasil dari rekomendasi karyawan dalam perusahaan akan mengalami masalah ketika ada pergeseran posisi atau *rolling*. Kendala-kendala tersebut dapat terjadi dikarenakan perusahaan masih belum memiliki peraturan yang tegas, sehingga unsur-unsur tradisional dimana nilai-nilai kekeluargaan yang kental masih mengganggu kegiatan operasional seperti permasalahan absensi. Dalam menghadapi kendala tersebut sebaiknya perusahaan mulai menerapkan peraturan yang tegas dan menanamkan nilai-nilai profesionalitas kepada setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan sehingga orang-orang yang berada didalam perusahaan dapat bekerja secara professional dan dapat memisahkan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan kepentingan pribadi.

Selain itu kendala yang timbul ketika rekrutmen melalui media internet dan media cetak seperti koran adalah perusahaan tidak mengenal sama sekali calon karyawan baru tersebut sehingga pada mulanya tidak terjadi masalah, tetapi seiring waktu kualitas sebenarnya dari karyawan baru tersebut akan terlihat. Kendala ini muncul dikarenakan perusahaan Selain itu biasanya karyawan baru yang didapat dari rekrutmen melalui media internet maupun media cetak kurang dapat bertahan lama dikarenakan sulit dan lambat dalam beradaptasi sehingga kurang tahan didalam perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pekerjaan yang ada diperusahaan ini membutuhkan kerjasama yang baik oleh karenanya ketika karyawan baru tersebut merupakan orang baru yang tidak memiliki kenalan sama sekali didalam perusahaan, karyawan baru tersebut harus cepat dapat beradaptasi dengan lingkungan yang ada didalam perusahaan, ketika tidak dapat beradaptasi didalam perusahaan, karyawan baru tersebut tidak akan bertahan lama bekerja didalam perusahaan dikarenakan tidak dapat menyesuaikan diri dengan karyawan-karyawan yang ada. Oleh karenanya sebaiknya perusahaan didalam melakukan perekrutan sumber daya manusia mencantumkan secara jelas dan lengkap persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga calon karyawan yang mendaftar adalah calon karyawan yang merasa dapat

menyesuaikan dan memenuhi dari persyaratan yang ada. Kendala tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012, p.104) mengenai kelemahan dari sumber rekrutmen berasal dari luar perusahaan yaitu keterbatasan keteraturan antara tenaga kerja dan perusahaan, moral dan komitmen kerja yang rendah, periode penyesuaian yang lama. Selain itu menurut Siagian (2008) dalam Sunyoto (2012, pp.96-101) kendala yang dialami Cahaya Tiga Tunggal termasuk kedalam bentuk kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan meliputi kebijakan tentang imbalan dan faktor eksternal dari lingkungan dimana organisasi bergerak meliputi praktik rekrutmen tenaga kerja oleh organisasi-organisasi lain.

Selain dari kendala-kendala tersebut, kelemahan lain yang dimiliki perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen yang ada dalam Cahaya Tiga Tunggal adalah Cahaya Tiga Tunggal tidak memiliki formulir lamaran pekerjaan. Menurut Handoko (1997, pp.79-80) formulir lamaran pekerjaan berfungsi untuk mengumpulkan informasi tentang para pelamar dalam bentuk yang seragam dan informasi dari setiap pelamar dapat diperbandingkan. Dalam formulir lamaran kerja pada umumnya berisi tentang data pribadi, pendidikan dan keterampilan, pengalaman kerja, status pekerjaan, keanggotaan organisasi, penghargaan dan hobi, referensi, tanda tangan.

Seleksi Sumber Daya Manusia

Proses seleksi yang dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal berfungsi untuk memilih calon karyawan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan yang diutarakan Sunyoto (2012, p.108) proses seleksi sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Dalam pengertian lain seleksi sumber daya manusia adalah proses perusahaan memilih sekelompok pelamar, yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini.

Tahap Seleksi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga informan mengenai proses penyeleksian karyawan di Cahaya Tiga Tunggal adalah ketika terdapat calon karyawan baru yang ingin melamar, para calon karyawan baru tersebut akan datang ke perusahaan. Selanjutnya para calon karyawan tersebut akan masuk ke ruangan kantor kepala personalia atau ke kantor pemimpin perusahaan sesuai dengan bagian yang mereka ingin masuki. Sebelum melakukan wawancara, para calon karyawan diminta menyerahkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan, setelah dokumen-dokumen yang dibawa serasa cukup barulah proses wawancara dilaksanakan. Dalam wawancara yang berlangsung sekitar lima belas sampai dua puluh menit. Dokumen-dokumen tersebut meliputi surat lamaran kerja, ijazah pendidikan terakhir yang ditempuh, pengalaman kerja disertai surat keterangan dari perusahaan, KTP (kartu tanda penduduk) dan SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian). Sebagai tambahan jika ada sertifikat pelatihan dan riwayat kesehatan.

Menurut Handoko (1997, pp.89-101) tahap-tahap seleksi sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi, yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara oleh penyelia, dan keputusan penerimaan. Teori tersebut sesuai dengan penerapan proses seleksi yang diterapkan oleh Cahaya Tiga Tunggal yang meliputi tahap penerimaan pendahuluan yang dilakukan dengan perkenalan dan menanyakan tujuan dimana hal ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan kesalahpahaman dan menghindari pencarian informasi dari sumber tidak resmi. Selanjutnya tahap pemeriksaan referensi dimana tahap ini dilakukan pemeriksaan dokumen-dokumen yang dibawa oleh calon karyawan baru. Tes yang dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal berbentuk tes matematika, dimana hal ini membantu menilai kesesuaian dengan karyawan yang dibutuhkan perusahaan dikarenakan pekerjaan yang ada di Cahaya Tiga Tunggal diperlukan kemampuan dalam menghitung juga. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (1997, pp.89-101) mengenai definisi Tes-tes penerimaan yaitu berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padunya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan. Tipe wawancara yang digunakan dalam proses seleksi di Cahaya Tiga Tunggal menggunakan format tidak terstruktur dikarenakan pertanyaan wawancara timbul disaat wawancara dilakukan. Wawancara tidak terstruktur ini berguna bagi perusahaan dikarenakan perusahaan dapat menyesuaikan sesuai dengan kondisi dan jawaban dengan calon karyawan baru serta dapat menggali lebih dalam informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahap terakhir keputusan penerimaan dilakukan *by phone*. Tetapi terdapat perbedaan sedikit dari urutan dari setiap tahap dari seleksi dan ada tahap yang tidak dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal meliputi tes kesehatan dan tidak ada pemisahan antara wawancara seleksi dengan wawancara penyelia. Di Cahaya Tiga Tunggal tahap tes kesehatan diganti dengan cara perusahaan meminta riwayat kesehatan kepada calon karyawan yang diberikan saat penyerahan dokumen-dokumen lamaran. Tetapi kekurangan yang terjadi di Cahaya Tiga Tunggal ini adalah calon pelamar dapat memberikan riwayat kesehatan jika calon pelamar memilikinya dikarenakan riwayat kesehatan merupakan dokumen tambahan yang bisa dibawa jika ada. Selain itu dikarenakan riwayat kesehatan dibawa sendiri oleh calon pelamar sehingga hasil riwayat kesehatan tersebut belum tentu dapat dipercaya kebenarannya.

Kelemahan yang dimiliki perusahaan ini dalam menjalankan proses seleksi adalah Cahaya Tiga Tunggal hanya menjalankan tes berupa tes matematika dasar saja padahal hanya dengan tes matematika belum tentu dapat mengetahui dari kemampuan dari seseorang, sehingga mengakibatkan terkadang perusahaan salah memilih dan mengambil keputusan dalam penerimaan calon karyawan baru yang sesuai standart dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk dapat mengenal dan mengetahui kemampuan dan karakter dari calon karyawan baru haruslah menggunakan *psychological test*, *knowledge tests* dan *performance test*. Disini bila Cahaya Tiga Tunggal melakukan *Psychological test*, Cahaya Tiga Tunggal dapat

mengukur atau menguji kepribadian atau tempramen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi dari calon karyawan baru. Selain itu *knowledge tests* ini berguna bagi perusahaan untuk menguji pengetahuan dan pengalaman kerja calon karyawan baru. Dan yang ketiga *Performance test* digunakan untuk mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

Disisi lain untuk dalam melakukan wawancara perusahaan menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, metode tersebut memang mempunyai kelebihan yaitu perusahaan dapat menyesuaikan sesuai kondisi, tetapi disisi lain dengan menggunakan metode wawancara tidak terstruktur pewawancara harus memiliki kemampuan lebih dalam menggali informasi dan menyesuaikan diri dan juga membuat perusahaan tidak memiliki standart yang pasti dalam mengajukan pertanyaan dalam wawancara. Untuk itu perusahaan sebaiknya menggunakan teknik wawancara campuran (*mix*) dimana metode ini merupakan gabungan teknik wawancara terstruktur dengan teknik wawancara tidak terstruktur, sehingga perusahaan dapat memiliki standart dalam mengajukan pertanyaan dalam wawancara dan juga pertanyaan dapat berkembang dan menyesuaikan dengan kondisi

Faktor Seleksi Sumber Daya Manusia

Selain itu terdapat perbedaan sudut pandang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi antara pemimpin dan kepala personalia. Hal ini terlihat dari kepala personalia menganggap bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi adalah kondisi seseorang saat menjalani wawancara, apakah orang tersebut sedang membawa masalah dari luar atau tidak. Dari sisi pemimpin faktor-faktor lain yang mempengaruhi berupa faktor gaji, usia, jenis kelamin, latar belakang sosial dan jarak tempat tinggal. Dari hal tersebut terlihat perbedaan sudut pandang dimana memiliki memandang dari hal-hal konkrit dan terukur, sedangkan kepala personalia melihat dari sisi emosional. Dari hal tersebut terlihat bahwa kurang adanya standart yang pasti dalam hal melihat faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi, sehingga hal ini berkemungkinan untuk mempengaruhi perbedaan dalam pengambilan keputusan penerimaan dan kesempatan memperoleh pekerjaan dari satu calon pelamar dengan calon pelamar yang lain. Hal tersebut akan berpengaruh pula terhadap kualitas dan kriteria sumber daya manusia yang dimiliki oleh Cahaya Tiga Tunggal. Oleh karena itu sebaiknya dilakukannya persamaan sudut pandang antara pemimpin dan kepala personalia mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses seleksi sehingga pertimbangan dalam pengambilan keputusan penerimaan calon karyawan baru memiliki standart yang jelas sehingga setiap calon pelamar memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Dari hal tersebut ketika dikaitkan dengan teori yang diungkapkan oleh Siagian pada tahun 2008 dalam Sunyoto (2012, pp.109-111) faktor atau tantangan seleksi yang perlu diperhatikan oleh Cahaya Tiga Tunggal yaitu kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

Implikasi Manajerial

Sumber rekrutmen yang dilakukan melalui media internet dan media cetak seperti koran berdampak pada tingkat kecocokan karyawan yang kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dimana perusahaan telah mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk melakukan pengiklanan. Sumber rekrutmen yang dilakukan melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan berpengaruh terhadap daya tahan karyawan bekerja diperusahaan dikarenakan karyawan baru memiliki kenalan didalam perusahaan sehingga dapat lebih cepat beradaptasi. Selain itu tingkat absensi karyawan perusahaan dimana ketika ada acara ditempat asal, beberapa karyawan ijin bersamaan dikarenakan ada hubungan kekerabatan satu sama lain. Dari hal tersebut, perusahaan sebaiknya menerapkan peraturan yang tegas yang berhubungan dengan absensi sehingga kepentingan pribadi tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Teknik rekrutmen yang digunakan oleh Cahaya Tiga Tunggal yaitu teknik *Centralized Recruitment Technique* yang berdampak terhadap tingkat kecepatan dan kemudahan pengontrolan dan pengawasan terhadap proses rekrutmen. Dikarenakan Cahaya Tiga Tunggal memiliki struktur organisasi yang cukup sederhana dan terbagi menjadi empat bagian saja sehingga proses rekrutmen yang dilakukan secara terpusat lebih efektif dan lebih memudahkan dalam pengecekan dan pengontrolannya.

Kendala rekrutmen yang terjadi didalam Cahaya Tiga Tunggal seperti sulitnya memperoleh sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan perusahaan, beberapa karyawan meminta ijin secara bersamaan, karyawan kurang dapat bertahan lama berdampak pada kegiatan operasional perusahaan yang terganggu yang akan berpengaruh terhadap kondisi dari perusahaan.

Tahap seleksi yang dilakukan adalah tahap penerimaan pendahuluan, tahap pemeriksaan referensi, tes tertulis, wawancara dan keputusan penerimaan. Tes tertulis yang dilakukan hanya berupa tes matematika dasar yang berdampak pada perusahaan tidak dapat mengenal dan mengetahui karakteristik dan kemampuan calon karyawan baru apakah sudah memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan atau tidak. Selain itu tidak adanya tahap tes kesehatan berdampak pada perusahaan tidak dapat mengetahui kondisi fisik dari calon karyawan baru sesungguhnya pada saat itu.

Terdapat perbedaan sudut pandang mengenai faktor seleksi antara pemimpin dan kepala personalia perusahaan dimana dari sisi pemimpin faktor-faktor yang mempengaruhi berupa faktor gaji, usia, jenis kelamin, latar belakang sosial dan jarak tempat tinggal, sedangkan dari sisi kepala personalia faktor yang mempengaruhi proses seleksi adalah kondisi seseorang saat menjalani wawancara, apakah orang tersebut sedang membawa masalah dari luar atau tidak. Perbedaan sudut pandang ini akan berdampak pada kemungkinan terjadinya perbedaan standart dan penilaian-penilaian dalam pengambilan keputusan penerimaan antar calon karyawan baru.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber rekrutmen yang digunakan oleh Cahaya Tiga Tunggal yaitu melalui media internet dengan memasang iklan di *web site*, melalui media cetak seperti koran dan melalui rekomendasi dari karyawan yang bekerja didalam perusahaan. Sumber rekrutmen melalui media internet dan media cetak seperti koran kurang efisien untuk diterapkan di Cahaya Tiga Tunggal sedangkan sumber rekrutmen melalui rekomendasi karyawan dalam perusahaan lebih efektif diterapkan di Cahaya Tiga Tunggal dikarenakan menghasilkan karyawan yang lebih dapat beradaptasi dan bertahan lama.
2. Teknik rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan Cahaya Tiga Tunggal adalah teknik *Centralized Recruitment Technique*. Proses rekrutmen dilakukan hanya oleh pemimpin dan kepala personalia. Teknik *Centralized Recruitment Technique* sesuai untuk diterapkan oleh Cahaya Tiga Tunggal dikarenakan struktur organisasi yang sederhana sehingga pengontrolan dan pengawasan dapat berjalan lebih mudah dan efektif
3. Tahap-tahap seleksi yang dilakukan oleh perusahaan Cahaya Tiga Tunggal yaitu tahap pengenalan, tahap pemeriksaan referensi-referensi, tahap tes tertulis, tahap wawancara, keputusan penerimaan. Kekurangan dari tahap seleksi yang dilakukan oleh Cahaya Tiga Tunggal adalah tes tertulis yang kurang efektif dikarenakan tes tertulis yang dilakukan Cahaya Tiga Tunggal hanya berupa tes matematika dasar serta Cahaya Tiga Tunggal tidak memiliki tes kesehatan atau evaluasi medis sehingga perusahaan tidak memiliki dan mengetahui kondisi dari karyawannya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dikemukakan beberapa saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Sebaiknya proses perekrutan yang ada di dalam Cahaya Tiga Tunggal menggunakan formulir lamaran pekerjaan dikarenakan formulir lamaran pekerjaan berfungsi untuk mengumpulkan informasi tentang para pelamar dalam bentuk yang seragam dan informasi dari setiap pelamar dapat diperbandingkan. Dalam formulir lamaran kerja pada umumnya berisi tentang data pribadi, pendidikan dan keterampilan, pengalaman kerja, status pekerjaan, keanggotaan organisasi, penghargaan dan hobi, referensi serta tanda tangan.
2. Dalam proses seleksi yang dilakukan Cahaya Tiga Tunggal sebaiknya Cahaya Tiga Tunggal tidak hanya menggunakan tes tertulis berupa tes matematika saja untuk menguji calon karyawan baru melainkan juga menerapkan tes-tes yang dapat mengenal dan mengetahui

kemampuan dan karakter dari calon karyawan baru secara mendalam seperti *psychological test*, *knowledge tests* dan *performance test*. Secara spesifik, *psychological test* (tes psikologis) adalah tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau tempramen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi, sedangkan *Knowledge tests* (tes pengetahuan) merupakan tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan. Dan yang ketiga yaitu *performance test* (tes performa) merupakan tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya. Dengan menggunakan tes-tes tersebut perusahaan akan berkemungkinan lebih besar memperoleh calon karyawan baru sesuai dengan kebutuhan, standart dan kualifikasi perusahaan.

3. Sebaiknya perusahaan menggunakan metode wawancara campuran (*mix*) yaitu metode gabungan dari teknik wawancara terstruktur dengan teknik wawancara tidak terstruktur. Dengan menggunakan metode ini Cahaya Tiga Tunggal dapat membantu dan menjadi acuan bagi pewawancara dalam mengajukan pertanyaan serta perusahaan dapat memiliki standart pertanyaan yang pasti dalam suatu wawancara, tetapi masih tidak menutup kemungkinan pertanyaan dapat berkembang sesuai dengan kondisi dan jawaban dari calon karyawan baru, yang mana berfungsi untuk menggali informasi sedalam mungkin untuk dapat memperoleh data-data yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan penerimaan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eirlangga
- Handoko, T Hani. (1997). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusi* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE
- Mello, Jeffrey A (2011). *Strategic Management Of Human Resources*. South Western: Cengage Learning
- Siagian, Sondang P. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

ANALISIS KEBIJAKSANAAN PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. TANJUNG ALAM JAYA (TAJ) BANJARBARU

Yulianita¹, Mohammad Zainul², Syahrani³

Fakultas Ekonomi
Program Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarbaru
ynita132@gmail.com/0823-5265-0794

ABSTRAK

Yulianita, 2019, "Analisis Kebijaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru" pembimbing I : Mohammad Zainul, Pembimbing II : Syahrani

Tujuan penelitian ini adalah 1) Ingin mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru yang diterapkan selama ini. 2) Ingin mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru .

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini menjelaskan mengenai hasil uraian kegiatan dilapangan dan teori yang didapat dari perpustakaan kemudian dianalisis lalu ditarik suatu kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru ada beberapa yang telah sesuai dan ada beberapa yang tidak sesuai dengan kebijaksanaan yang ada diperusahaan dan teori yang didapat dipustakaaan 2) Proses yang diterapkan oleh perusahaan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru sudah baik namun tidak ada salahnya rekrutmen dan seleksi dapat lebih diperbaiki lagi dalam pelaksanaannya seperti tidak ada karyawan yang diterima melalui koneksi agar mendapat karyawan yang berkompeten sesuai dengan bidangnya.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

“*Sumber daya manusia (SDM)*” sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan dan salah satu aset yang dapat digunakan untuk mengembangkan suatu perusahaan.

“*PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ)*” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada penambangan batu bara. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten adalah faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan kompetensi merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ).

Masalah dalam “*manajemen sumber daya manusia (MSDM)*” salah satunya adalah penyusutan karyawan yang terjadi karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia dan dikeluarkan dari perusahaan karena melakukan pelanggaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu adanya karyawan baru yang akan menggantikannya yang memiliki masa kerja berbeda-beda. Rekrutmen juga dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam perusahaan, dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi seimbang.

Kebijakan perusahaan dalam proses merekrut dan menyeleksi calon dilakukan agar dapat menyeimbangkan antara keahlian dan kemampuan yang dimilikinya dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengingat sangat penting adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik diharapkan perusahaan mampu berkembang kedepannya untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas. Dengan penelitian ini penulis memberi judul : **“Analisis Kebijakan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru”**

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan uraian diatas sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian

1. Ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru yang diterapkan selama ini
2. Ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut masalah kebijaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan.

2. Manfaat praktis

- 1) Manfaat bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan langsung dengan cara mempraktekkan pengetahuan teoritis dari mata kuliah yang diterima kedalam penelitian dilapangan terutama berhubungan dengan masalah kebijaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan diperusahaan.

- 2) Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan tambahan bahan referensi atau acuan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) dalam rangka melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan kebijaksanaan yang berlaku diperusahaan.

Kajian Pustaka

Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (1997:212) “*Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian*”.

Menurut Schermerhorn, 1997 “*Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan*”.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105) *Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.*

Seleksi

Seleksi menurut Daler Yoder (1981), *Seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima atau yang ditolak.*

Menurut Melayu Hasibuan, *Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini berdasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan.*

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode kuantitatif menurut Crosswell (2010:4) adalah *metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna oleh sejumlah individu atau sekelompok orang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.* Metode ini mencoba menjelaskan mengenai hasil uraian kegiatan yang ada dilapangan kemudian dianalisis dan ditarik suatu kesimpulan. Metode kualitatif yang digunakan diantaranya penelitian keperustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan jenis data yang diperlukan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan

1) Proses penambahan jumlah karyawan pada perusahaan

Proses penambahan jumlah karyawan pada perusahaan ini menggunakan proses melalui media iklan (surat kabar/papan buletin elektronik) dan lowongan kerja. Para calon karyawan dapat dengan mudah melihat lowongan pekerjaan apa saja yang diperlukan oleh perusahaan pada media iklan dan lowongan kerja ini, sehingga calon karyawan bisa menyesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya apakah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setelah melamar selanjutnya para calon karyawan akan diseleksi sesuai dengan proses seleksi yang telah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan perencanaan dan analisis jabatan.

Perusahaan TAJ juga menggunakan proses penambahan karyawan baru melalui koneksi. Proses melalui koneksi ini perusahaan mendapatkan karyawan baru dengan jalan hubungan relasi atau kenalan, dimana hal ini sering juga digunakan oleh beberapa perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan rekomendasi calon karyawan dari relasi atau kenalan. Biasanya setelah melamar calon karyawan juga akan diseleksi oleh perusahaan, namun ada juga calon karyawan langsung diterima tanpa adanya seleksi dilihat dari pengalaman kerja, pendidikan dan lainnya. Dalam melakukan proses ini juga perusahaan tidak memerlukan banyak waktu dibandingkan dengan proses menggunakan media iklan dan lowongan kerja dalam penambahan karyawan baru apabila karyawan baru dibutuhkan secara tiba-tiba oleh perusahaan.

2) Faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan baru

Faktor yang menjadi pertimbangan dalam merekrut karyawan baru adalah yang pertama karakter calon karyawan harus sesuai dengan karakter yang dibutuhkan oleh perusahaan, jika tidak akan membutuhkan waktu lama bagi perusahaan dalam menanamkan karakter yang dibutuhkan tersebut karena karakter sangat sulit untuk dibangun oleh seseorang. Yang kedua kompetensi calon karyawan seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Yang ketiga kinerja calon karyawan dalam menghasilkan hasil kerja diperusahaan. Yang terakhir motivasi atau semangat dalam pekerjaannya, jika memiliki motivasi atau semangat yang tinggi seseorang akan nyaman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

2. Hasil wawancara dengan bagian personalia

1) Proses rekrutmen karyawan baru diperusahaan

Proses rekrutmen karyawan yang diterapkan adalah dengan mengidentifikasi jumlah karyawan yang dibutuhkan dan jabatan yang lowong diperusahaan agar bisa memberikan keterangan tentang jabatan apa yang diperlukan oleh perusahaan kepada para calon pelamar. Selanjutnya setelah mengetahui jabatan yang lowong bagian personalia dapat membuat persyaratan untuk para pelamar melamar sehingga perekrutan dapat terlaksana. Berikutnya adalah menentukan apakah calon karyawan memenuhi syarat atau tidak untuk lanjut ke tahap seleksi dan melakukan tes seleksi.

2) Jenis-jenis tes yang dilakukan selama ini

Sama dengan perusahaan lainya perusahaan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru juga melakukan tes kepada calon karyawan, adapun tes yang diterapkan perusahaan adalah seperti tes seleksi administrasi adalah tahapan pengumpulan berkas-berkas yang diperlukan oleh perusahaan, tes pengetahuan atau tes potensi akademik merupakan tes untuk menguji informasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan, tes wawancara adalah tes seleksi kerja yang melibatkan calon karyawan dengan pihak pencari kerja dari perwakilan perusahaan, tes kesehatan yaitu biasanya tes kesehatan yang dilakukan adalah tes narkoba dan tes untuk melihat apakah calon karyawan mempunyai penyakit yang bisa membahayakan dalam bekerja atau tidak dan terakhir tes psikologi yaitu tes yang dilakukan untuk memahami kondisi mental dan perilaku seseorang untuk melihat apakah calon karyawan dapat diterima atau tidak diperusahaan.

Untuk calon karyawan yang melamar melalui koneksi namun mempunyai nilai lebih sehingga tidak melakukan tes-tes tersebut untuk diterima dalam perusahaan tetap mengumpulkan berkas-berkas penting.

3) Faktor yang menjadi hambatan dalam proses rekrutmen

Hambatan dalam proses rekrutmen salah satunya adalah kebiasaan para calon karyawan pada saat rekrutmen karena beberapa faktor yakni berpendidikan tinggi dan pengalaman calon karyawan, para calon karyawan tersebut dalam melaksanakan rekrutmen mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu yang tentunya ada segi positif yaitu proses rekrutmen dapat berjalan relatif cepat berkat pengalaman dan pengetahuannya, maupun negatifnya yaitu kecenderungan yakni sikap memandang enteng terhadap tugasnya.

Faktor tingkat pengangguran dimana jika tingkat pengangguran tinggi mungkin banyak diantaranya melebihi syarat ketentuan. Sebaliknya dalam situasi pengangguran

rendah para calon karyawan tidak sukar mendapat kerja sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya.

4) Cara mengatasi hambatan tersebut

Cara mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara menarik perhatian para calon karyawan agar lebih serius dalam melaksanakan proses rekrutmen. Misalnya dengan pemberian gaji, jenjang karir dan lainnya. Dengan adanya cara tersebut bisa saja calon karyawan bisa lebih serius dalam melakukan rekrutmen karena terdapat imbalan yang mungkin bisa berguna untuk calon karyawan.

3. Hasil wawancara dengan karyawan

1) Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan

Secara keseluruhan proses berjalan secara efektif dan efisien, alasannya karena metode rekrutmen dan seleksi telah sesuai walaupun ada melalui koneksi, kegiatannya juga sama seperti proses yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk direkrut oleh perusahaan.

2) Metode yang dilakukan

Metode yang digunakan oleh karyawan beberapa responden karyawan menggunakan metode eksternal atau mengetahui lowongan pekerjaan dari media iklan dalam melaksanakan rekrutmen dan beberapa orang lainnya melamar melalui koneksi dalam proses perekrutan. Walaupun menggunakan metode perekrutan yang berbeda calon karyawan akan sama melakukan proses seleksi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3) Proses rekrutmen melalui jalur koneksi berpengaruh kepada karyawan lain

Tentu saja berpengaruh, kalau dilihat dari segi etika tentu saja itu melanggar etika yang ada. Beberapa karyawan yang lain banyak yang kecewa dengan sistem perekrutan seperti ini. Apalagi persaingan kerja yang sangat tinggi dengan peluang sangat sedikit. Itu sangat berpengaruh kepada karyawan lain yang susah-susah melamar pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang menggunakan jalur koneksi atau orang dalam yang kualitasnya belum tentu lebih baik dari calon karyawan yang lain.

4) Kesesuaian tes seleksi yang dilaksanakan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan

Tes seleksi yang telah dilaksanakan oleh perusahaan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Seperti tes seleksi administrasi yaitu pengumpulan berkas-berkas, tes potensi akademik dimaksudkan untuk menilai tingkat pengetahuan, tes wawancara dilakukan agar perusahaan mengetahui apakah pantas untuk bekerja diperusahaan, test kesehatan untuk mengetahui apakah calon karyawan memiliki kesehatan yang baik untuk lebih optimal dalam bekerja dan yang terakhir tes psikologi dimana tes ini berkaitan dengan kejiwaan calon karyawan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat disajikan pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi yang telah dilaksanakan

Proses telah dilaksanakan oleh perusahaan menggunakan media iklan sebagai metode perekrutan perusahaan, namun selain metode itu perusahaan juga masih menggunakan proses melalui koneksi dalam pelaksanaannya untuk mencari karyawan baru melalui relasi atau kenalan. Walaupun melalui metode yang berbeda perekrutan tetap melaksanakan seleksi sesuai dengan ketentuan perusahaan, tapi jika calon karyawan melalui metode koneksi mempunyai pengalaman yang bagus dan memenuhi semua persyaratan bisa langsung diterima tanpa adanya seleksi. Namun metode melalui koneksi tentu saja bisa menimbulkan pengaruh kepada karyawan lain dalam bekerja.

PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara sehingga sangat perlu memperhatikan faktor yang menjadi pertimbangan dalam merekrut karyawan seperti melihat karakter calon karyawan apakah sesuai dengan karakter yang dibutuhkan perusahaan, kompetensi calon karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, kinerja atau hasil kerja calon karyawan apakah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan terakhir motivasi atau semangat bekerja.

Proses proses rekrutmen yang telah dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan teori penelitian seperti adanya analisis jabatan, uraian jabatan, persyaratan jabatan, penilaian jabatan dan penggolongan jabatan.

Tes-tes seleksi yang digunakan oleh perusahaan sudah lengkap sesuai dengan ketentuan teori yaitu tes administrasi, tes potensi akademik, tes wawancara, tes kesehatan dan tes psikologi yang selalu ada di setiap perusahaan dalam pelaksanaan seleksi.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam proses rekrutmen perusahaan ada 2 yaitu faktor kebiasaan dan faktor tingkat pengangguran dimana keduanya selain mempunyai segi negatifnya yang bisa menjadi hambatan dalam rekrutmen juga mempunyai segi positifnya untuk membantu dalam pelaksanaan rekrutmen itu sendiri. Hambatan tersebut bisa diatasi dengan cara menarik perhatian para calon karyawan menggunakan pemberian gaji, jenjang karir dan lainnya. Secara keseluruhan rekrutmen dan seleksi telah berjalan efektif dan efisien.

2. Upaya yang sebaiknya dilakukan

Secara keseluruhan telah baik, namun dalam proses penambahan calon karyawan masih menggunakan pencarian calon karyawan melalui koneksi. Dalam hal ini perusahaan harus memperbaiki lagi sistem ini walaupun calon karyawan masih mengikuti seleksi, namun itu masih mempunyai pengaruh sehingga nantinya bisa berpengaruh kepada calon karyawan lainnya yang melamar melalui media iklan dan lowongan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru ada beberapa yang telah sesuai dan ada beberapa yang tidak sesuai dengan kebijaksanaan yang ada di perusahaan dan teori yang didapat di perpustakaan.
2. Proses yang diterapkan sudah baik, namun tidak ada salahnya rekrutmen dan seleksi dapat lebih diperbaiki lagi dalam pelaksanaannya seperti tidak adanya calon karyawan yang diterima melalui koneksi agar mendapat karyawan yang berkompeten sesuai dengan bidangnya.

Saran

1. Hendaknya diperbaiki menjadi sesuai ketentuan yang ada, tidak ada lagi metode pencarian karyawan baru dengan cara melalui koneksi perusahaan karena dapat berpengaruh kepada karyawan lain.
2. Disarankan agar perusahaan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru, hendaknya lebih memperhatikan penerapan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaannya.

REFERENSI

Mondy R. Wayny, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh

Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta

Schuler S. Rendall dan Jason E. Susan, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia

Menghadapi Abad 21 Edisi Enam Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta

Hani T. Handoko, 2004, Mnanajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,

BPFE, Jakarta

Nugroho Aji Muhammad, 2012, Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PARSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar

Iriyadi, 2012, Analisis Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada

UD. Arema Mandiri Kota Banjarmasin, Lembaga Fakultas Ekonomi UNISKA, Banjarbaru

Masnah, 2013, Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Pelayaran Alkan Abadi Lines Di Banjarmasin, Lembaga Fakultas Ekonomi UNISKA, Banjarbaru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses membangun mitra dan rasa kemanusiaan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit. Dan proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang banyak dan sangat terbuka dalam menentukan orang yang tepat.

Pada era globalisasi ini, setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan kegiatan usahanya pada dasarnya juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja (karyawan), karena tenaga kerja merupakan

sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standart kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan utama dari setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang baik agar bisa menempatkan dan mempertahankan manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya serta berhasil.

Kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan atau organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen yang mumpuni untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber, beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.¹ Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang memerlukan.²

Islam menganjurkan kepada ummatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah inidvidu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan). Hal ini sesuai dengan ayat Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah SWT:

Artinya: *“Salah seorang dari dua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. Al-Qashas: 26)”*

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuk dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang-orang muslim.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain karena adanya organisasi atau perusahaan yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lain. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang kosong didalam organisasi atau perusahaan. Lowongan harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan perlambatan proses oprasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin dari para calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standart kualifikasi perusahaan. Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal dan ahli, maka proses rekrutmen sangatlah penting sehingga harus diupayakan melalui proses uji kelayakan yang ketat agar perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari dan dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan.

BPRS Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan adalah merupakan BPR pertama yang berdiri di Pasuruan yang menggunakan system Syariah Islam. Adapun latar belakang berdirinya BPRS Daya Arta Mentari pada awalnya atas dasar berdirinya Bank Muamalat Indonesia yang beroperasi sejak tahun 1992. Sebagaimana telah disebutkan dalam strategi pengembangannya yang akan dijalankan, bahwa BMI bekerjasama dengan BPR dan BPR Syariah yang ada di daerah-daerah yang berpotensi untuk pengembangan usaha.

BRPS Daya Artha Mentari mendapat izin pada tanggal 21 desember 1994 dan mendapat izizn prinsip dari Menteri Kehakiman dengan No. 02. 18708. H. 0101, dan pada tanggal 04 Maret 1996 mendapat izin oprasional berdasarkan KeputusanMenteri Keuangan No. Kep. 095/ KM. 17/ 1996 dan tepatnya pada tanggal 23 Maret 1996 BPRS Daya Artha Mentari diresmikan leh Bapak Langka Arismunandar (Pimpinan Bank Indonesia Malang) dan Bapak H. Soeprapto (Bupati Dati II Pasuruan). Dengan modal awal Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Oleh karena BPRS Daya Artha Mentari merupakan bank yang pertama beroperasi secara Islami di Kabupaten Pasuruan, maka BPRS Daya Artha Mentari lebih dikenal dengan BANK SYARIAH dengan menggunakan motto “DARI UMAT UNTUK UMMAT”. Dengan demikian ada dua hal yang mendasar menjadi pertimbangan dari

kalangan Muhammadiyah Kabupaten Pasuruan untuk mendirikan BPRS,
yaitu:

1. Pertimbangan kepentingan ibadah
2. Pertimbangan kepentingan muamalah
3. Mengingat kesejahteraan ekonomi kapita.
4. Mengingat pendapatan ekonomi kapita.
5. Menambah lapangan kerja di wilayah keraja BPRS.
6. Membina semangat Ukhwah Islamiyah melalui kegiatan ekonomi.

Sistem rekrutmen yang dijalankan oleh BPRS Daya Artha Mentari melalui berbagai tahap, dan penyeleksian karyawan pada BPRS Daya Artha Mentari menganggap penting dari para calon karyawan adalah *attitude* (etika). Karena lembaga tersebut menggunakan sistem syar'i, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian tentang rekrutmen karyawan, sebab peneliti ingin mengetahui banyak tentang sitem rekrutmen yang di laksanakan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan yang menggunakan sistem syar'i untuk menerima para kariyawannya. Selain dari pada itu, peneliti juga ingin mengetahui apakah ada persyaratan khusus yang lain untuk menjadi karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.⁵

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah:

Bagaimana Sistem Rekrutmen Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang di terapkan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik
 - a. Untuk mengembangkan ilmu dibidang manajemen khususnya dalam bidang rekrutmen karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mengetahui dan mendalami ilmu manajemen berbasis syariah.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Bagi Peneliti
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui tentang manajemen kewirausahaan dan SDM khususnya dalam bidang rekrutmen tenaga kerja.
 - 2) Sebagai syarat untuk memenuhi gelar S1;
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan fakultas.
 - c. Bagi perusahaan

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk bekerja dalam suatu organisasi.⁷ Sistem rekrutmen yang dijalankan oleh BPRS Daya Artha Mentari melalui berbagai tahap, dan penyeleksian karyawan pada BPRS Daya Artha Mentari menganggap penting dari para calon karyawan adalah *attitude* (etika).

2. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan lembaga perbankan yang bercorak islami, dengan sistem dan produk-produk syariah yang menggunakan etos kerjanya menurut ajaran islam secara syar'i, dan BPRS tidak menggunakan sistem bunga atau riba tetapi menggunakan sistem bagi hasil.

Jadi, sistem rekrutmen karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan merupakan cara atau usaha untuk mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para calon pelamar yang sesuai dengan syarat yang telah ditentukan untuk bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Kerangka Teori

Untuk memudahkan dalam memahami masalah yang diteliti, maka peneliti menggunakan landasan teori sebagai berikut:

1. Pengertian Rekrutmen

Pengadaan pegawai merupakan proses awal dalam kepegawaian. Proses pengadaan ini meliputi penarikan pegawai, penyaringan pegawai dan penempatan pegawai. Sebelum proses proses pengadaan dimulai, ada satu tahap yang harus dilakukan ialah tahap perencanaan personalia. Perencanaan personalia bertujuan untuk mengetahui jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan, perlu diketahui dulu jumlah dan jenis yang ada, untuk dilaksanakan inventarisasi pegawai. Hal ini yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pegawai dan yang merupakan faktor paling menentukan ialah anggaran yang tersedia. Banyak unit-unit satuan organisasi yang memerlukan tenaga banyak, tetapi karena terbetur oleh dana yang tersedia, maka ditempuhlah dengan sistem penjatahan penerimaan pegawai ini tidak semua unit organisasi diberi hak atau wewenang untuk menyelenggarakan pengadaan pegawai tetapi hanya unit-unit organisasi pada tingkat tertentu saja yang diberi wewenang untuk menyelenggarakannya.

Banyak definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama. Menurut Singodimedjo dikutip dari buku Edy Sutrisno yang berjudul manajemen sumber daya manusia mengatakan, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut Simanora dikutip dari buku Meldona dan Siswanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja.

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:

- 3 Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
- 4 Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
7. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
8. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
9. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
10. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
11. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
12. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
13. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan alternatif dan pertimbangan hukum, sosial menurut komposisi tenaga kerja.

3. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Dijelaskan menurut Rivai dikutip dari buku Meldona yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif integratif, agar rekrutmen dapat terselenggara dengan efektif, maka perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga sebelumnya perlu dilakukan:

Analisis pekerjaan, yaitu pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis oleh *job analyst* mengenai tugas-tugas (*duties*), tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*) dan standar kinerja (*performance standart*) yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Deskripsi pekerjaan, merupakan produk utama dari analisis pekerjaan yang menyajikan ringkasan pekerjaan yang telah diidentifikasi secara tertulis.

Spesifikasi pekerjaan, yaitu penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri dan karakteristik lain yang penting dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu untuk mencapai efektivitas kinerja dari suatu pekerjaan.

2. Jumlah karyawan yang dibutuhkan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia, maka perlu dilakukan:

Peramalan kebutuhan tenaga kerja

Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)

3. Analisis biaya manfaat yang cermat.
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
5. Fleksibilitas.
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

5 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar. Berikut ini adalah proses-proses dari rekrutmen:

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Rekrutmen yang akan dilakukan selaras dengan strategi perusahaan, serta rencana kegiatan yang diinginkan dan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh perusahaan. Aktivitas rekrutmen biasanya ditangani oleh departemen SDM, manajemen puncak dapat terlihat dalam penyusunan kebijakan umum rekrutmen, misalnya:

3. Penentuan dimana akan direkrut
4. Berapa biaya untuk merekrut, dan
5. Tujuan perjanjian kerja

b. Perencanaan rekrutmen

Proses ini bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan karyawan (jumlah, kriteria keahlian dan tingkat) dalam batasan waktu yang ditentukan. Tersedianya permintaan SDM yang telah dilakukan (hasil analisis Markov atau teknik Delphi, serta teknik peramalan lainnya) dapat memberikan sedikit jumlah dan alternatif solusi permasalahan yang ada. Prosedur dasarnya adalah bahwa umumnya perusahaan dapat melihat apa yang telah terjadi dalam kelompok pekerjaan dalam beberapa tahun silam yang berhubungan dengan pengangkatan baru, promosi dan transfer.

Hal tersebut dapat memberikan indeks tentang apa yang diharapkan untuk terjadi pada tahun berikutnya. Perusahaan juga dapat memeriksa arus pelamar dan ketersediaan internal untuk menentukan jumlah posisi kosong yang diprediksi.

c. Sumber-sumber rekrutmen

Terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) Internal
- 2) Eksternal

Sumber rekrutmen akan dibahas lebih detail pada bagian selanjutnya.

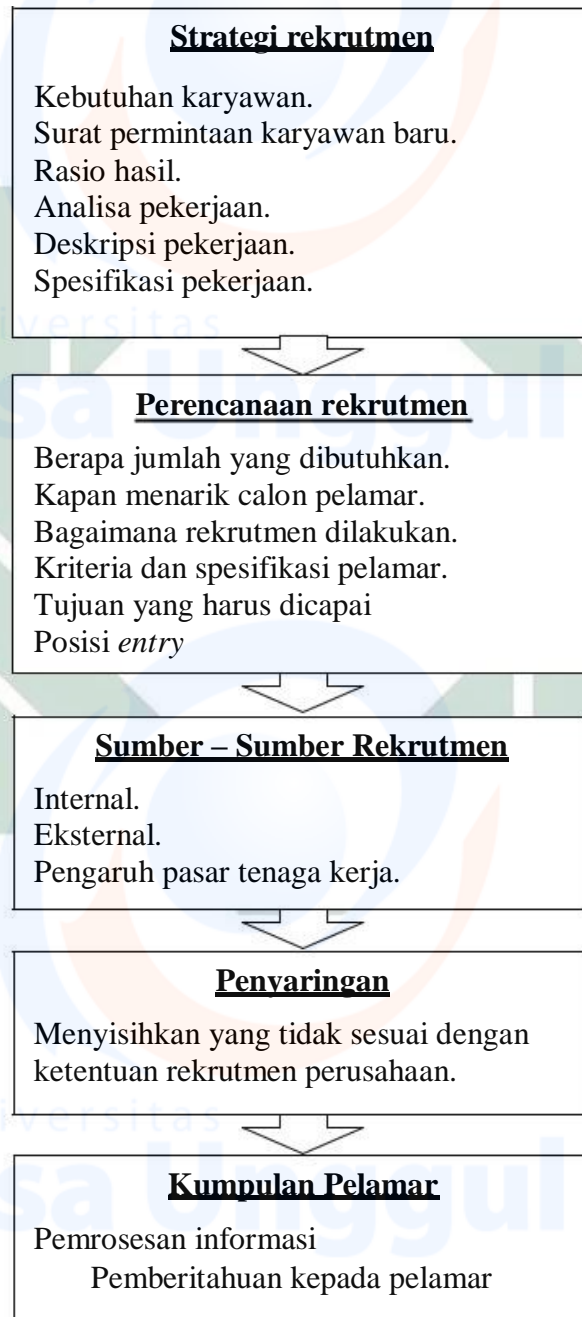
d. Penyaringan

Lamaran-lamaran yang masuk kemudian disaring untuk menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dan memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah merupakan kualifikasi berbobot yang berkenaan dengan pekerjaan, misalnya tingkat pendidikan yang kurang memadai.

e. Kumpulan pelamar

Akhirnya tersedianlah beberapa calon karyawan baru yang siap untuk diajukan dalam proses seleksi.

Gambar 1.1 Proses Rekrutmen



Gambar proses rekrutmen menurut hery simamora dikutip dalam buku meldona dan siwanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja.

5. Sumber SDM dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen

Terdapat dua sumber utama rekrutmen karyawan yang dapat digunakan, yaitu:

- a. Internal, berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang.
- b. Eksternal, berasal dari luar perusahaan.

- 1) **Sumber internal**, dilakukan perusahaan melalui kebijakan dari dalam perusahaan, yaitu:
 - a) Promosi, berupa naiknya posisi jabatan karyawan dari sebelumnya.
 - b) Transfer, berupa perpindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama.
 - c) Rotasi pekerjaan, berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan untuk sementara, dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.
 - d) Pengayaan dan pemanggilan kembali karyawan, berupa pemanggilan kembali mantan karyawan yang pernah bekerja di perusahaan.
 - a) *Job posting* (penewaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu).
 - b) Persediaan/daftar keterampilan (*skill inventories*)
 - c) Rekomendasi dari karyawan/*referral* (teman, anggota keluarga karyawan, atau karyawan perusahaan lain).
- 2) **Sumber eksternal**, yaitu rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan yang terdiri dari:
 - a) Karyawan yang mencari pekerjaan baru untuk pertama kali.
 - b) Karyawan yang telah bekerja dan tidak puas dengan perusahaan sebelumnya.
 - c) Pembajakan karyawan (*raiding*), dengan merebut tenaga kerja dari perusahaan lain.
 - d) Karyawan yang pernah bekerja dan sekarang sedang menganggur.
 - a) *Walk-in Applicant*, sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja.
 - b) Iklan (surat kabar, majalah, televisi, radio dll).

- c) Agen penempatan tenaga kerja, yaitu sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja.
 - d) Lembaga pendidikan dan pelatihan, yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.
 - e) Organisasi keahlian/profesi, yaitu berupa kumpulan tenaga profesional, seperti insinyur, akuntan, konsultan, dan profesional lain.
 - f) Serikat kerja, serikat buruh yang memiliki data tentang daftar orang-orang yang memiliki keterampilan tertentu yang diandalkan.
 - g) Perguruan tinggi.
 - h) *Open house*, merupakan model penarikan yang relatif baru, dengan cara mengundang orang di sekitar perusahaan untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan.
 - i) Konsultan manajemen, bahwa perusahaan konsultan manajemen lebih terspesialisasi dibanding penempatan swasta.
- Beberapa kelebihan dan kelemahan masing-masing sumber rekrutmen yang dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 1.2 Kelebihan dan Kelemahan Sumber Rekrutmen

Promosi dari Sumber Internal

Kelebihan	Kelemahan
<p>a. Memberikan motivasi yang lebih besar untuk kinerja yang lebih baik.</p>	<p>a. Menciptakan pola pikir dan gagasan yang sempit.</p>
<p>b. Memberikan promosi yang lebih besar bagi karyawan yang ada sekarang.</p>	<p>b. Menimbulkan perselisihan politis dan tekanan untuk bersaing</p>
<p>c. Meningkatkan moral kerja karyawan dan loyalitas.</p>	<p>c. Membutuhkan program pengembangan manajemen yang lebih baik.</p>
<p>d. Memberikan kesempatan yang lebih baik untuk menilai kemampuan.</p>	
<p>e. Memungkinkan karyawan</p>	
<p>f. melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih baik dan lebih singkat.</p>	
<p>g. Tidak terlalu mahal.</p>	
<p>h. Sudah terbiasa dengan kondisi perusahaan.</p>	

Pengangkatan dari sumber eksternal

Kelebihan	Kelemahan
a. Memberikan ide dan pandangan Baru	a. Waktu yang hilang karena penyesuaian
b. Memungkinkan karyawan Melakukan perubahan tanpa kepentingan	b. Menghancurkan semangat karyawan yang ada untuk berjuang mendapat promosi.
c. Tidak banyak merubah hierarki organisasional yang sekarang	c. Tidak ada informasi yang tersedia mengenai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi organisasi. ²²

6. Rekrutmen dalam perspektif islam

Perspektif islam berkait dengan bahasan tentang rekrutmen menekankan pentingnya memilih bawahan yang dapat dipercaya (sebagai pemegang amanah) dan mempunyai kemampuan dan keahlian yang diperlukan, sehingga segala tanggung jawab tugas dan pekerjaannya akan apat dikerjakan dengan baik.

Kisah dua putri Nabi Syu'aib a.s menggambarkan bahwa mereka memberikan saran kepada ayahandanya untuk mengambil Nabi Musa a.s mengantarkan mereka dan mengambil air untuk mereka di tengah kerumunan orang yang akan mengambil air di sekitar telaga Madyan.

Melihat kemampuan, kekuatan, sifat amanah (tanggung jawab) dan sikap terpuji yang dimiliki oleh Nabi Musa a.s salah satu dari mereka berkata:

Artinya : *“Salah seorang dari wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. Al-Qasas: 26)*

Dalam manajemen perusahaan apapun, maupun perusahaan yang bersekala besar, akan sangat membutuhkan karyawan yang mampu, cakap, bertanggung jawab dan dapat dipercaya untuk memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Oleh karena itu kriteria seperti itu yang harus menjadi pertimbangan utama dalam proses rekrutmen.

Seperti dijelaskan dalam firman Allah SWT berikut:

Artinya : *“Dan raja berkata: “Bawallah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku”. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: “sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami”. Berkata : yusuf: “Jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir): Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan”. (QS. Al-Yusuf: 54-55)*

Artinya : *“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. (QS. Al-Mu'minun: 8)”*.

Hadist riwayat Imam Thabrani, yang artinya adalah:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas). “Seperti ditulis dalam Hafifuddin dan Hendri Tanjung (2003: 1).

7. Sistem Rekrutmen Komprehensif

Dalam rangka menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif, para manajer beserta manajer sumberdaya manusia seharusnya:

- a. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada), faktor lingkungan dan organisasi yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen.
- b. Membuat deskripsi, spesifikasi dan standart kinerja pekerjaan yang rinci.
- c. Menentukan tipe-tipe individu yang sering dikaryakan oleh perusahaan dalam posisi yang sama.

- d. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
- e. Mengevaluasi berbagai sumber-sumber SDM beserta metodenya.
- f. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang hemat dan tepat
- g. Mengidentifikasi metode rekrutmen untuk membuka sumber-sumber SDM, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen, merancang program insentif untuk *referral* internal dan menerapkan sistem *job posting*.
- h. Menyeleksi sumber SDM dan metode rekrutmen yang paling efektif biayanya.
- i. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk implementasinya.
- j. Mengantisipasi penerimaan karyawan yang kurang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan dan keaahlian yang kurang dengan menjamin sistem rekrutmen berjalan ketat dan menutup celah negatif korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah ilmu yang mempelajari tentang metode-metode penelitian, ilmu tentang alat-alat dalam penelitian. Sedangkan menurut Dedy Mulyana, metode penelitian adalah proses, prinsip dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban. Dengan kata lain metode penelitian adalah suatu pendekatan ilmu untuk mengkaji topik penelitian.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang memanfaatkan sistem wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan dan perilaku individu atau sekelompok orang.

Pendekatan kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan responden dan ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Jenis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan suatu hal sebagaimana adanya mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang terjadi. Penelitian ini tidak menguji hipotesis melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini metode tersebut digunakan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai sistem rekrutmen karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, yang beralamatkan di Jalan Raya Ra. Kartini 37 Bangil Pasuruan. Pemilihan lokasi tersebut karena tempat objek penelitian yang mudah di jangkau dan BPRS Daya Artha Mentari merupakan satu-satunya Bank Pembiayaan Rakyat yang menggunakan landasan sistem syariah yang ada di Kec. Bangil, dengan harapan dan tujuan peneliti agar dapat melaksanakan penelitian dengan lancar dan baik

C. Jenis dan Sumber

Data 1. Jenis Data

Untuk memperoleh data yang jelas dalam penelitian ini, peneliti berusaha mencari informasi yang mengarah kepada penelitian. Dalam penelitian kualitatif, peneliti harus bisa berperan sebagai instrument penelitian dan didampingi oleh staff ahli dalam bidang rekrutmen karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data dalam melaksanakan penelitian, yaitu:

a. Data Primer

Data primer ini, diperoleh dengan cara mencari jawaban atas pertanyaan yang disajikan melalui wawancara secara langsung dengan direktur utama dan direktur oprasional PT.BPRS Daya Artha Mentari. Dalam hal ini, data yang diambil adalah tentang sistem rekrutmen karyawan di PT.BPRS Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh ke dua setelah data primer. Tidak menutup kemungkinan peneliti sulit atau tidak mendapatkan data dari sumber sekunder dikarenakan ada sesuatu hal yang sifatnya sangat pribadi. Oleh karena itu, peneliti juga menggunakan data sekunder sebagai sarana memperoleh data. Sumber data sekunder digunakan sebagai bahan pembandingan dari data primer yang telah diperoleh.³¹ Data sekunder terwujud dalam bentuk data dokumentasi yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang berfungsi sebagai pendukung terhadap kelengkapan hasil penelitian. Data sekunder yang dihimpun dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen karyawan di PT.BPRS Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, dan data-data yang ada kaitannya dalam penelitian.

2. Sumber Data

Menurut Lofland dikutip dari buku Lexy Moleong yang berjudul metodologi penelitian kualitatif, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selain itu adalah dokumentasi.

Kata-kata dan tindakan orang yang diwawancarai atau diamati merupakan sumber data yang utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau rekaman, dan pengambilan foto. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan serta merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya.

Informan merupakan orang yang memberi informasi tentang segala yang terkait dalam penelitian. Sebelum menentukan informan yang tepat untuk memperoleh data yang diinginkan, terlebih dahulu harus diketahui populasi untuk menentukan sampel yang tepat. Untuk teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *snowball sampling*, yaitu pertama peneliti disarankan pada informan yang pertama, lalu informan pertama menyarankan keinforman yang kedua dan seterusnya.

Adapun data yang dipakai peneliti untuk melengkapi data tersebut adalah:

1. Informan, yaitu orang-orang yang memberikan informasi tentang semua yang bersangkutan dengan penelitian, dan informasi yang diperoleh peneliti adalah informasi dari direktur utama beserta team penanggungjawab rekrutmen karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari bangil Pasuruan. Jumlah responden yang diwawancara sebanyak lima orang ,
2. Dokumen, yaitu berupa tulisan atau catatan yang ada hubungannya dengan masalah dalam penelitian, yang dimaksudkan untuk mengetahui data tentang sejarah berdirinya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari, visi dan misinya dan data lainnya yang bersangkutan dengan penelitian.

c. Tahap analisis data

Proses analisis data adalah memulainya peneliti mengadakan telaah dari seluruh data yang berasal dari berbagai sumber observasi, wawancara, dan dokumentasi dari data-data yang diperoleh sehingga menemukan teori baru.

d. Tahap penulisan laporan

Tahap penulisan laporan merupakan tahap akhir dari penulisan skripsi dan penelitian, sehingga dalam tahap penulisan laporan ini peneliti mempunyai pengaruh terhadap hasil penulisan yang baik dan menghasilkan kualitas yang baik terhadap hasil penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Untuk melakukan

penelitian agar peneliti dapat memperoleh data yang valid serta dapat dipertanggung jawabkan, maka data yang di peroleh harus melalui:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi (pengamatan) dilakukan secara sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis unntuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam teknik observasi peneliti melihat dan mengamati perubahan fenomena yang tumbuh dan berkembang, kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut.³³ Adapun data yang diperoleh yaitu:

- E. Gambaran umum profil dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.
- F. Kriteria khusus menjadi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.
- G. Semua karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan beragama islam.
- H. Karyawati atau karyawan perempuan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan wajib berhijab.
- I. Sumber daya manusia dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara atau *interview* merupakan metode yang digunakan oleh peneliti dalam penggalian data, dengan cara menanyakan langsung kepada informan atau responden. Wawancara dapat dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan spontan atau dengan menggunakan pedoman wawancara, kemudian peneliti merekam atau mencatat hasil dari wawancara. Adapun beberapa data yang diperoleh dari teknik wawancara adalah:

- 6 Manfaat didirikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

- 7 Pengertian rekrutmen menurut Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.
 - 8 Tujuan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mengadakan rekrutmen.
 - 9 Sistem rekrutmen karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.
 - 10 Proses rekrutmen karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.
3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan cenderung menjadi data skunder. Pemakaian metode dokumentasi digunakan oleh peneliti untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah ilmiah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan lain sebagainya.

Setelah peneliti melakukan pengamatan dokumentasi, lalu, peneliti memohon izin untuk meminta *copy*an data dokumentasi kepada lembaga yang berhak. Metode dokumentasi, akan mendukung hasil penelitian dengan metode wawancara dan observasi. Sehingga, hasil penelitian lebih terpercaya. Tetapi, peneliti perlu mencermati dari dokumentasi, karena tidak semua dokumentasi memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi. Data yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi adalah:

- a. Gambaran umum profil dari PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dhaya Artha Mentari.
- b. Data mengenai visi misi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dhaya Artha Mentari.
- c. Data tentang skruktur PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dhaya Artha Mentari.

- c. Data tentang jumlah rekrutmen karyawan setiap tahunnya yang dilaksanakan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dhaya Artha Mentari.

Tabel 1.3 Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data

No.	Data Yang Diperoleh	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1.	Gambaran profil PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,O,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
2.	Manfaat didirikannya PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
3.	Pengertian rekrutmen menurut PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
4.	Tujuan diadakannya rekrutmen di PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
5.	Sistem rekrutmen karyawan di PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
6.	Proses rekrutmen karyawan di PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
7.	Kriteria untuk menjadi karyawan di PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,O,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
8.	Sumber data dan metode yang digunakan oleh PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,O,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
9.	Faktor pendukung dan faktor penghambat di PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
10.	Pelaku yang bertanggung jawab dalam rekrutmen di PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
11.	Kendala yang dihadapi	W	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
12.	Penyebab munculnya kendala-kendala	W	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
13.	Kualitas karyawan yang		SDM BPRS Daya Arta Mentari.

	diharapkan oleh PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W	Arta Mentari.
14.	Waktu penyelenggaraan rekrutmen	W,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.
15.	Tempat penyelenggaraan rekrutmen di PT. BPRS Daya Arta Mentari.	W,D	SDM BPRS Daya Arta Mentari.

Keterangan:

W : Wawancara

O : Observasi

D : Dokumentasi

c) Teknik Validasi Data

Analisis data adalah usaha yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mencari, menemukan pola dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Dalam penelitian kualitatif, menjaga keabsahan data yang diperoleh merupakan faktor utama. Maka, dalam melakukan keabsahan data, peneliti perlu memeriksa data kembali sebelum diproses dalam bentuk laporan yang disajikan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan yang ada di PT. Bank Pembiayaan.

Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Agar tidak terjadi kesalahan, maka peneliti melakukan uji kredibilitas data. Menurut Sugiyono, dalam uji kredibilitas data terdapat empat macam cara, yaitu:

1. Perpanjang Pengamatan

Perpanjangan keikutsertaan bertujuan untuk membangun kepercayaan informan, terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri pada peneliti. Kepercayaan informan dan diri peneliti, merupakan proses pengembangan yang setiap harinya akan semakin bertambah, dan merupakan alat untuk mencegah adanya penipuan informasi dari subjek.

2. Peningkatan Ketekunan

Peningkatan ketekunan merupakan teknik pemeriksaan data, dimana peneliti dituntut untuk lebih teliti dan rinci dalam menghubungkan faktor-faktor yang menonjol.

3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggabungkan dari berbagai teknik, dan sumber data yang telah diperoleh. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Sedangkan, triangulasi sumber berarti peneliti mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan melalui pengaturan data secara logis dan sistematis. Analisis data penelitian kualitatif, biasanya dilakukan setelah semua data terkumpul. Baik data yang digali melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi.

Terdapat beberapa teknik dalam analisis data penelitian kualitatif. Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, terdapat tiga teknik dalam analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Dari teknik pengumpulan data (wawancara, observasi dan dokumentasi) telah ditemukan banyak data, kompleks dan campur aduk, maka peneliti mereduksi data. Dalam mereduksi data, peneliti memilih dan memilah data yang dianggap relevan dengan penelitian dan untuk disajikan.

2. Penyajian Data

Data disajikan secara sistematis, supaya mudah untuk difahami tentang manajemen kewirausahaan dalam mewujudkan kemandirian lembaga sosial dan dakwah islam (studi kasus BPRS Daya Artha Mentari Bangil), bentuk penyajian berupa narasi, yakni mengungkap secara tertulis.

3. Kesimpulan

Pada saat peneliti melakukan pengumpulan data, mencatat dan merekam atas jawaban informan, informasi yang diperoleh diperiksa, baik dari sumber yang berbeda maupun dengan menggunakan dengan menggunakan teknik yang berbeda atau proses triangulasi. Maka selanjutnya dicari maknanya berdasarkan kajian teoritis yang digunakan dengan cara teoriti yang digunakan dengan cara memilih, memilah dan menganalisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah Singkat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha

Mentari

Sejarah berdirinya PT BPRS DAYA ARTHA MENTARI atau disingkat DAMAI diawali dan atas dasar telah berdirinya BANK MUAMALAT INDONESIA yang beroperasi sejak 4 Maret 1992. PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari merupakan BPR pertama berdiri di Pasuruan yang menggunakan Sistem Syariah Islam. Berpijak dari ketentuan tersebut dan semakin kuatnya desakan dari masyarakat muslim yang selama ini menganggap bahwa bunga bank adalah riba atau suatu perkara yang subhat maka mereka menganggap perlu untuk segera mendirikan sebuah lembaga perbankan yang bercorak islami. Seiring dengan tumbuhnya giroh religi dikalangan masyarakat kabupaten Pasuruan, maka beberapa tokoh Muhammadiyah memandang perlu untuk segera mendirikan BPR Syariah guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Dengan demikian ada dua hal yang mendasar yang menjadi pertimbangan dari kalangan Muhammadiyah Kabupaten Pasuruan untuk segera mendirikan BPR Syariah, yaitu:

1. Pertimbangan kepentingan ibadah
2. Pertimbangan kepentingan muamalah

Dan atas pertimbangan tersebut maka PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari didirikan dengan tujuan:

1. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi perkapita
2. Meningkatkan pendapatan ekonomi perkapita
3. Menambah lapangan kerja di wilayah kerja BPRS
4. Mengurangi urbanisasi
5. Membina semangat ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi.

Setelah mengalami beberapa tahapan maka PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari mendapat izin. Tanggal 21 Desember 1994 mendapat ijin prinsip dari Menteri Kehakiman dengan No. 02.18708.H.0101., dan tanggal 04 Maret 1996 mendapat izin operasional berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. Kep. 095/KM.17/1996 dan tepatnya tanggal 23 Maret 1996 PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari diresmikan oleh Bapak Langka Arismunandar (Pimpinan Bank Indonesia Malang) dan Bapak H. Soeprapto (Bupati Dati II Pasuruan). Dengan modal awal setor Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Oleh karena PT. BPR Syariah Daya Artha Mentari merupakan bank yang pertama beroperasi secara islam di Pasuruan, maka PT BPRS Syariah Daya Artha Mentari lebih dikenal dengan BANK SYARIAH PASURUAN dengan menggunakan motto DARI UMAT UNTUK UMAT.

2 Visi dan Misi PT BPRS Syariah Daya Artha Mentari

VISI

Memberdayakan Perekonomian Umat Islam secara Kaffah.

MISI

Memegang Amanah Umat.

3 Susunan Pengurus PT. BPRS Daya Artha Mentari

Berikut nama-nama karyawan BPRS Daya Artha Mentari beserta jabatan yang dipegang adalah:

- a. Direktur Utama : Dra. Dewi. M. Y
- b. Direktur II : Saiful Hadi, S.Ag
- c. Manajer Pemasaran : M. Affan Wahyudi
- d. Ka. Bag. Pembiayaan : Nining Aliyah, S.Ei
- e. Manajer Oprasional : Martiningsih, S.Pd.I
- f. Ka. Bag. Pendanaan : Nining Aliyah, S.Ei
- g. Personalia : Martiningsih, S.Pd.I
- h. Bag. Umum : Fachrudin Rozi, S.Ag
- i. Teller : Rike Indriani
- j. Adm. Tabungan & Deposito : Risa Okamara
- k. Accounting : Martiningsih, S.Pd.I
- l. Customer Service : Risa Okamara
- m. Adm. Pembiayaan : Nurul Aini & Risa
- n. Accounting Officer : Fachrudin Rozi, S.Ag
- o. Fundding Officer : Ulul Faizah
- p. Satpam : Maksum Syafi'i

B. Penyajian Data

Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam menggali data primer atau data sekunder dalam penelitian ini adalah wawancara dengan beberapa para informan yang sangat berpengaruh dan mengetahui pokok masalah yang diangkat serta dikaji dalam penelitian ini. Penelitian mengenai sistem rekrutmen karyawan ini mendapatkan informasi dari DIREKTUR UTAMA di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan beserta staff yang bertanggung jawab dalam menangani dan memproses rekrutmen.

Dalam proses rekrutmen PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mendefinisikan rekrutmen adalah kegiatan untuk mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan Sumber daya manusia PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Adapun sistem rekrutmen yang diperoleh dari data penelitian di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan yang Berhubungan dengan sistem yang sudah di terapkan, maka peneliti mendapatkan hasil penelitian dari nara sumber atau informan yang bersangkutan dalam sistem rekrutmen, dengan berbagai proses sebagai berikut :

Dalam hal Sistem rekrutmen “Kenapa PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari melakukan rekrutmen karyawan?”

Menurut N1, Tujuan diadakannya rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah *dalam rangka untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan, untuk pemerataan perekonomian masyarakat,*⁴⁸

*Menurut N2, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan selain dapat memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat.*⁴⁹

Menurut N4, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan juga dapat memberikan kesempatan belajar bagi anak-anak kita tentang perbankan syari'ah dan muamalah islam.

“ Dapat disimpulkan tujuan dari rekrutmen karyawan di BPRS Daya Arta Mentari adalah untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan, untuk pemerataan perekonomian masyarakat, dapat memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat dan dapat memberikan kesempatan belajar bagi anak-anak tentang perbankan syariah dan muamalah islam.”

Adapun sistem dalam merekrut, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan menentukan kapan diadakannya waktu untuk rekrutmen

Waktu Penarikan Calon Karyawan, *Menurut N1,*
mengadakan rekrutmen pada saat diadakannya pengembangan usaha atau ketika terjadi pengajuan karyawan (pelamar)¹

Menurut N2, mengadakan rekrutmen disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati tempat atau bagian yang kosong karena sudah tidak efektif lagi kinerja mereka,

Menurut N3, mengadakan rekrutmen karena faktor usia yang menjadi mereka harus meninggalkan jabatan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan.

Menurut N4, mengadakan rekrutmen untuk mengganti karyawan lama dan digantikan oleh calon karyawan baru yang mempunyai skill atau keahlian di bidang yang dibutuhkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan.

Selanjutnya proses rekrutmen karyawan di PT.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Arta Mentari Bangil Pasuruan.

“ Dapat disimpulkan bahwasannya waktu yang dilakukan perusahaan untuk merekrut karyawan adalah pada saat diadakannya pengembangan usaha atau ketika terjadi pengajuan karyawan (pelamar), disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati tempat atau bagian yang kosong, karena faktor usia yang menjadi mereka harus meninggalkan jabatan di

perusahaan, dan untuk mengganti karyawan lama dan digantikan oleh calon karyawan baru yang mempunyai skill atau keahlian di bidangnya.”

Sistem rekrutmen Menurut N1, sistem rekrutmen yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan adalah dengan cara perusahaan membuka lowongan dan membuat persiapan pelaksanaan rekrutmen.

Menurut N2, sistem rekrutmen yang sangat efektif bagi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah dengan mendeskripsikan standar kinerja pekerjaan dan menentukan kriteria karyawan yang akan direkrut,

Menurut N3, sistem rekrutmen dengan Menyeleksi calon karyawan dari berbagai sumber SDM, dengan menyeleksi sumber SDM yang di tentukan untuk merekrut karyawan yang kemungkinan bisa menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan,⁵⁷

Menurut N4, sistem rekrutmen dengan memakai Biaya selektif mungkin, membuat persiapan rencana rekrutmen beserta daftar aktivitasnya.

Dalam hal perencanaan rekrutmen PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah sebagai berikut:

Menurut N2, membuat anggaran biaya pelaksanaan rekrutmen.

Menurut N3, memastikan rekrutmen karyawan yang akan direkrut.

Menurut N4, Seleksi administratif terhadap permohonan karyawan.

“Dapat disimpulkan bahwa sitem yang diterapkan oleh perusahaan adalah dengan cara perusahaan membuka lowongan dan membuat persiapan pelaksanaan rekrutmen, menentukan kriteria karyawan yang akan direkrut, menyeleksi calon karyawan dari berbagai sumber SDM memastikan rekrutmen karyawan yang akan direkrut, dan Seleksi administratif terhadap permohonan karyawan.”

Selanjutnya penentuan Jumlah Karyawan Yang direkrut atau Dibutuhkan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan

Menurut N1, untuk perekrutan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan tidak menentukan jumlah, seberapa pun banyaknya calon karyawan yang melamar tetap kita tampung dulu surat lamaran mereka.

Dalam Proses rekrutmen, *Menurut N1, Penyisihan Sesuai Ketentuan Rekrutmen Perusahaan adalah penyisihan karyawan sesuai ketentuan rekrutmen perusahaan dari para calon karyawan, jika ada yang memenuhi syarat dan kriteria maka akan kita panggil, dan disaring lagi sampai menemukan mana yang terbaik diantara para calon karyawan sudah memenuhi syarat,*

Adapun proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, yaitu:

Menurut N1, Pemanggilan calon-calon karyawan yang memenuhi kriteria dan dilakukan tes tulis, guna mengetahui wawasan yang dimiliki oleh calon karyawan.

Menurut N2, tes Psikotes, guna memastikan bahwa standar potensi dan karakter calon karyawan sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari dan Wawancara, yang dilakukan langsung oleh calon karyawan dengan Ka.Bag Personalia dan Direktur.

Menurut N4, Tes aqidah islam, guna mengetahui aqidah keislaman yang dimiliki oleh calon dengan berpegang teguh dengan ajaran agama Islam dan Tes syariah (praktek ibadah), guna mengetahui kualitas ibadah yang dimiliki oleh calon karyawan yang sesuai dengan ajaran agama Islam.

Menurut N3, Tes membaca al-Qur'an, guna mengetahui apakah mampu bagi karyawan baru dalam membaca Al-Qur'an dan Tes hafalan juz amma (juz 30), untuk memastikan bahwa calon karyawan memang benar-benar bisa membaca Al-Qur'an dan dapat menghafal surat-surat pendek dalam Al-Qur'an.

Menurut N1, juga ada tes Komunikasi masa, untuk menilai bahwa calon karyawan merupakan orang yang cakap dan aktif tidak pasif.

Menurut N3, calon karyawan pun juga di tes akutansi, untuk mengetahui kemampuan calon karyawan dalam hal keuangan.

“Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang di terapkan perusahaan adalah penyisihan karyawan sesuai ketentuan rekrutmen perusahaan dari para calon karyawan, jika ada yang memenuhi syarat dan kriteria maka akan kita panggil, dan disaring lagi sampai menemukan mana yang terbaik diantara para calon karyawan sudah memenuhi syarat, Pemanggilan calon-calon karyawan yang memenuhi kriteria dan dilakukan tes tulis, tes Psikotes, Wawancara, yang dilakukan langsung oleh calon karyawan dengan Ka.Bag Personalia dan Direktur, Tes aqidah islam, Tes syariah (praktek ibadah), Tes membaca al-Qur'an, Tes hafalan juz amma (juz 30), tes Komunikasi masa, dan tes akutansi.

Setelah melakukan proses di atas para calon melakukan proses lanjutan yaitu: Proses Dan Pemberitahuan Keapada Pelamar (calon karyawan)

Menurut N1, Bagi calon karyawan yang telah memenuhi syarat kriteria dan manumatif, maka akan diterima,

Menurut N2, setelah diterima karyawan tersebut akan menempati posisi yang telah ditentukan oleh pihak PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Me ntari,

Kumpulan pelamar yang sudah diterima sebelum menempati posisinya karyawan baru akan melaksanakan tugas sebagai berikut:

Menurut N4, Melakukan Pelatihan (baik yang di adakan oleh bank syariah indonesia atau pelatihan yang di adakan oleh OJK) dan melakukan praktek kerja lapangan.

Menurut N1, On the job yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank.

Menurut N3, Melakukan pengembangan diri dengan cara dikirim untuk melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi dan Terjun kelapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.

“Dapat disimpulkan proses selanjutnya setelah karyawan melewati proses adalah Bagi calon karyawan yang telah memenuhi syarat kriteria dan manumatif, maka akan diterima, setelah diterima karyawan tersebut akan menempati posisi yang telah ditentukan, Melakukan Pelatihan, On the job yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank, melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi dan Terjun kelapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.”

Adapun kriteria dan syarat calon karyawan yang akan menjadi karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Syarat dan kriteria bagi calon karyawan

Menurut N1, Taat beragama (khususnya agama islam) dan Berakhlakul karima yang baik.

Menurut N2, calon karyawan harus bisa membaca Al-Qur'an dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam perbankan syariah.

Menurut N3, calon Karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan bekerja dalam team di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari.

Menurut N4, Bagi calon karyawan wajib harus menggunakan jilbab, sehat jasmani dan rohani.

“Dapat disimpulkan bahwasannya kriteria untuk rekrutmen perusahaan adalah Taat beragama, bisa membaca Al-Qur'an dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam perbankan syariah, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.”

Ada dua metode sumber rekrutmen yang telah diterapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, baik metode sumber internal dan metode eksternal masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan

Sumber internal adalah sumber yang berasal dari dalam PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dan di sekitar lingkungan perusahaan. Metode rekrutmen karyawan melalui sumber internal, yaitu:

Menurut N1, Dengan cara mutasi, dengan cara rotasi, dengan cara promosi.

Menurut N3, dengan cara On the job.

Metode ini dilakukan untuk pembaruan dan pengembangan karyawan untuk menunjang karier karyawan. Adapun kelebihan rekrutmen dari sumber internal adalah:

Menurut N1, Karyawan jadi lebih terbuka dan familiar dengan karyawan perusahaan kantor yang lainnya,

Menurut N2, Dari segi keberhasilan lebih mudah didapat dan ditingkatkan karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki sudah diketahui,

Menurut N4, Untuk moral kerja dan loyalitas sudah dapat dinilai dari jauh hari.

Kekurangan dari sumber metode internal adalah:

Menurut N3, Karyawan tidak berkembang dan sering menimbulkan perselisihan dan tekanan untuk saling bersaing.

Sumber eksternal adalah sumber yang berasal dari luar lingkungan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Metode rekrutmen karyawan melalui sumber eksternal, yaitu:

Menurut N1, adalah Surat lamaran yang masuk.

Menurut N2, dengan melakukan pengiklanan melalui Surat kabar.

Menurut N3, melalui lembaga pendidikan dan pelatihan.

Menurut N4, melalui serikat kerja dan Perguruan tinggi yang sudah bekerja sama dengan pihak perusahaan.

Adapun kelebihan merekrut dari sumber metode eksternal adalah:

Menurut N1, karyawan yang baru semua disama ratakan semua dianggap dari nol mengenai perbankan syari'ah.

Menurut N2, karyawan baru tidak terlalu banyak bicara dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Sedangkan kekurangan merekrut dari sumber metode eksternal adalah:

Menurut N4, gerak karyawan terbatas dengan adanya peraturan bank, kurang komunikatif dengan karyawan lama dan masih perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

“Dapat disimpulkan sumber rekrutmen yang di terapkan perusahaan ada dua sumber yaitu internal dan eksternal, rekrutmen karyawan melalui sumber internal, yaitu: Dengan cara mutasi, dengan cara rotasi, dengan cara promosi, dengan cara On the job.

Kelebihan rekrutmen dari sumber internal adalah: Karyawan jadi lebih terbuka dan familiar dengan karyawan perusahaan kantor yang lainnya, Dari segi keberhasilan lebih mudah didapat dan ditingkatkan karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki sudah diketahui, Untuk moral kerja dan loyalitas sudah dapat dinilai dari jauh hari,

Kekurangan dari sumber metode internal adalah: Karyawan tidak berkembang dan sering menimbulkan perselisihan dan tekanan untuk saling bersaing,

Sumber eksternal adalah Surat lamaran yang masuk, melakukan pengiklanan melalui Surat kabar, melalui lembaga pendidikan dan pelatihan, melalui serikat kerja dan Perguruan tinggi.

Kelebihan merekrut dari sumber eksternal adalah: karyawan yang baru semua disama ratakan semua dianggap dari nol, karyawan baru tidak terlalu banyak bicara dan mematuhi peraturan yang berlaku, gerak karyawan terbatas, kurang komunikatif dengan karyawan lama dan masih perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.”

Faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Syariah Daya Artha Mentari.

Pengaruh pasar adalah faktor yang menjadi pendukung serta penghambat proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Berikut pengaruh pasar ada dua faktor pendukung dan penghambat:

Faktor Pendukung Menurut N1, bagi lembaga yang sudah ada dan yang sudah melakukan kerja sama dengan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan telah mempersiapkan lulusannya yang dibutuhkan oleh bank.

Menurut N2, kebutuhan tenaga kerja di perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan untuk memenuhi struktur kepengurusan sangat membutuhkan karyawan.

Menurut N3, banyak keinginan dari para calon tenaga kerja yang menginginkan kerja di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan

Faktor Penghambat Menurut N4, banyak salah penilaian dari masyarakat yang memandang bahwa kerja di bank terutama dalam penghimpunan uang dan mereka tidak memahami, yang ada dalam bank masyarakat para pekerja bank adalah orang kantor.

Menurut N2, keadaan ekonomi masyarakat yang masih labil, menyebabkan keraguan bagi pihak bank untuk perekrutan karyawan.

Menurut N1, mental para calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan sesuai on the job.

“Dapat disimpulkan bahwasannya faktor pendukung dan penghambat perusahaan, faktor pendukung adalah kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi struktur kepengurusan sangat membutuhkan karyawan, banyak keinginan dari para calon tenaga kerja yang menginginkan kerja.

Faktor penghambat adalah banyak salah penilaian dari masyarakat yang memandang bahwa kerja di bank terutama dalam penghimpunan uang dan mereka tidak memahami, yang ada dalam benak masyarakat para pekerja bank adalah orang kantoran, keadaan ekonomi masyarakat yang masih labil, menyebabkan keraguan bagi pihak bank untuk perekrutan karyawan, mental para calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan sesuai on the job.”

C. Analisis Data

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya analisa secara deskriptif dengan menjelaskan kembali data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di obyek penelitian dan penjabaran kalimat atau kata-kata yang akan memperoleh data yang valid dan hasil penelitian yang bagus dari obyek penelitian.

Dalam hal Sistem rekrutmen “Kenapa PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari melakukan rekrutmen karyawan?”

Menurut N1, Tujuan diadakannya rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah *dalam rangka untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan, untuk pemerataan perekonomian masyarakat,*

Menurut N2, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan selain dapat memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat.

Menurut N4, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan juga dapat memberikan kesempatan belajar bagi anak-anak kita tentang perbankan syari'ah dan muamalah islam.

“ Dapat disimpulkan tujuan dari rekrutmen karyawan di BPRS Daya Arta Mentari adalah untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan, untuk pemerataan perekonomian masyarakat, dapat memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat dan dapat

Menurut N1, Pemanggilan calon-calon karyawan yang memenuhi kriteria dan dilakukan tes tulis, guna mengetahui wawasan yang dimiliki oleh calon karyawan.

Menurut N2, tes Psikotes, guna memastikan bahwa standar potensi dan karakter calon karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari dan Wawancara, yang dilakukan langsung oleh calon karyawan dengan Ka.Bag Personalia dan Direktur.

Menurut N4, Tes aqidah islam, guna mengetahui aqidah keislaman yang dimiliki oleh calon dengan berpegang teguh dengan ajaran agama Islam dan Tes syariah (praktek ibadah), guna mengetahui kualitas ibadah yang dimiliki oleh calon karyawan yang sesuai dengan ajaran agama Islam.

Menurut N3, Tes membaca al-Qur'an, guna mengetahui apakah mampu bagi karyawan baru dalam membaca Al-Qur'an dan Tes hafalan juz amma (juz 30), untuk memastikan bahwa calon karyawan memang benar-benar bisa membaca Al-Qur'an dan dapat mnghafal surat-surat pendek dalam Al-Qur'an.

Menurut N1, juga ada tes Komunikasi masa, untuk menilai bahwa calon karyawan merupakan orang yang cakap dan aktif tidak pasif.

Menurut N3, calon karyawan pun juga di tes akutansi, untuk mengetahui kemampuan calon karyawan dalam hal keuangan.

Menurut N1, On the job yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank.

Menurut N3, Melakukan pengembangan diri dengan cara dikirim untuk melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi dan Terjun kelapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.

“Dapat disimpulkan proses selanjutnya setelah karyawan melewati proses adalah Bagi calon karyawan yang telah memenuhi syarat kriteria dan manumatif, maka akan diterima, setelah diterima karyawan tersebut akan menempati posisi yang telah ditentukan, Melakukan Pelatihan, On the job yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank, melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi dan Terjun kelapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.”

Adapun kriteria dan syarat calon karyawan yang akan menjadi karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Syarat dan kriteria bagi calon karyawan

Menurut N1, Taat beragama (khususnya agama islam) dan Berakhlakul karima yang baik.

Menurut N2, calon karyawan harus bisa membaca Al-Qur'an dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam perbankan syariah.

Menurut N3, calon Karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan bekerja dalam team di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari.

Menurut N4, Bagi calon karyawati wajib harus menggunakan jilbab, sehat jasmani dan rohani. (kriteria)

“Dapat disimpulkan bahwasannya kriteria untuk rekrutmen perusahaan adalah Taat beragama, bisa membaca Al-Qur’an dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam perbankan syariah, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.”

Ada dua metode sumber rekrutmen yang telah diterapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, baik metode sumber internal dan metode eksternal masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.

Sumber internal adalah sumber yang berasal dari dalam PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dan di sekitar lingkungan perusahaan. Metode rekrutmen karyawan melalui sumber internal, yaitu:

Menurut N1, Dengan cara mutasi, dengan cara rotasi, dengan cara promosi.

Menurut N3, dengan cara On the job.

Metode ini dilakukan untuk pembaruan dan pengembangan karyawan untuk menunjang karier karyawan. Adapun kelebihan rekrutmen dari sumber internal adalah

Menurut N1, Karyawan jadi lebih terbuka dan familiar dengan karyawan perusahaan kantor yang lainnya,

Menurut N2, Dari segi keberhasilan lebih mudah didapat dan ditingkatkan karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki sudah diketahui,

Menurut N4, Untuk moral kerja dan loyalitas sudah dapat dinilai dari jauh hari.

Kekurangan dari sumber metode internal adalah:

Menurut N3, Karyawan tidak berkembang dan sering menimbulkan perselisihan dan tekanan untuk saling bersaing.

Sumber eksternal adalah sumber yang berasal dari luar lingkungan PT.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Metode rekrutmen karyawan melalui sumber eksternal, yaitu:

Menurut N1, adalah Surat lamaran yang masuk.

Menurut N2, dengan melakukan pengiklanan melalui Surat kabar.

Menurut N3, melalui lembaga pendidikan dan pelatihan.

Menurut N4, melalui serikat kerja dan Perguruan tinggi yang sudah bekerja sama dengan pihak perusahaan.

Adapun kelebihan merekrut dari sumber metode eksternal adalah:

Menurut N1, karyawan yang baru semua disama ratakan semua dianggap dari nol mengenai perbankan syari'ah.

Menurut N2, karyawan baru tidak terlalu banyak bicara dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Sedangkan kekurangan merekrut dari sumber metode eksternal adalah:

Menurut N4, gerak karyawan terbatas dengan adanya peraturan bank, kurang komunikatif dengan karyawan lama dan masih perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

“Dapat disimpulkan sumber rekrutmen yang di terapkan perusahaan ada dua sumber yaitu internal dan eksternal, rekrutmen karyawan melalui sumber internal, yaitu: Dengan cara mutasi, dengan cara rotasi, dengan cara promosi, dengan cara On the job.

Kelebihan rekrutmen dari sumber internal adalah: Karyawan jadi lebih terbuka dan familiar dengan karyawan perusahaan kantor yang lainnya, Dari segi keberhasilan lebih mudah didapat dan ditingkatkan karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki sudah diketahui, Untuk moral kerja dan loyalitas sudah dapat dinilai dari jauh hari,

Kekurangan dari sumber metode internal adalah: Karyawan tidak berkembang dan sering menimbulkan perselisihan dan tekanan untuk saling bersaing,

Sumber eksternal adalah Surat lamaran yang masuk, melakukan pengiklanan melalui Surat kabar, melalui lembaga pendidikan dan pelatihan, melalui serikat kerja dan Perguruan tinggi.

Kelebihan merekrut dari sumber eksternal adalah: karyawan yang baru semua disama ratakan semua dianggap dari nol, karyawan baru tidak terlalu banyak bicara dan mematuhi peraturan yang berlaku, gerak karyawan terbatas, kurang komunikatif dengan karyawan lama dan masih perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.”

Faktor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Syariah Daya Artha Mentari.

Pengaruh pasar adalah faktor yang menjadi pendukung serta penghambat proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Berikut pengaruh pasar ada dua faktor pendukung dan penghambat:

Faktor Pendukung Menurut N1, bagi lembaga yang sudah ada dan yang sudah melakukan kerja sama dengan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan telah mempersiapkan lulusannya yang dibutuhkan oleh bank.

Menurut N2, kebutuhan tenaga kerja di perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan untuk memenuhi struktur kepengurusan sangat membutuhkan karyawan.

Menurut N3, banyak keinginan dari para calon tenaga kerja yang mengiinkan kerja di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Faktor Penghambat Menurut N4, banyak salah penilaian dari masyarakat yang memandang bahwa kerja di bank terutama dalam penghimpunan uang dan mereka tidak memahami, yang ada dalam benak masyarakat para pekerja bank adalah orang kantoran.

Menurut N2, keadaan ekonomi masyarakat yang masih labil, menyebabkan keraguan bagi pihak bank untuk perekrutan karyawan.

Menurut N1, mental para calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan sesuai on the job.

“Dapat disimpulkan bahwasannya faktor pendukung dan penghambat perusahaan, faktor pendukung adalah kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi struktur kepengurusan sangat membutuhkan karyawan, banyak keinginan dari para calon tenaga kerja yang mengiinkan kerja. Faktor penghambat adalah banyak salah penilaian dari masyarakat yang memandang bahwa kerja di bank terutama dalam penghimpunan uang dan mereka tidak memahami, yang ada dalam benak masyarakat para pekerja bank adalah orang kantoran, keadaan ekonomi masyarakat yang masih labil, menyebabkan keraguan bagi pihak bank untuk perekrutan karyawan, mental para calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan sesuai on the job.”

Menurut Meldona dan Siswanto dalam buku yang berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan intergratif, dalam rangka menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif, para manajer sumberdaya manusia seyogyanya: mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan kesediaan staff pelaksana yang ada), faktor-faktor lingkungan dan organisasi yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan

aktivitas rekrutmen, membuat deskripsi, spesifikasi dan standar kinerja pekerjaan yang rinci, menentukan tipe-tipe atau kriteria individu yang sering dikaryakan oleh perusahaan dalam posisi yang sama, menentukan kriteria-kriteria rekrutmen, mengevaluasi berbagai sumber SDM beserta metodenya.

Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang hemat dan rapat, mengidentifikasi metode rekrutmen untuk membuka sumber-sumber SDM, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen, merancang program insentif untuk *referral* internal dan menerapkan sistem *job posting*, menyeleksi sumber SDM dan metode rekrutmen yang paling efektif biayanya, menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk implementasinya, mengantisipasi penerimaan karyawan yang kurang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan dan keahlian yang kurang dengan menjamin sistem rekrutmen berjalan ketat dan menutup celah negatif Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Sistem rekrutmen yang di laksanakan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan secara efektif adalah melalui langkah sebagai berikut:

1. Strategi Rekrutmen
2. Perencanaan Rekrutmen
3. Sumber-Sumber Rekrutmen
4. Penyaringan

5. Kumpulan Pelamar

a. Strategi Rekrutmen

1) Tujuan Diadakannya Rekrutmen

Tujuan diadakannya rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah dalam rangka untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan, di samping juga untuk

memeratakan perekonomian masyarakat, juga memberikan sisa hasil usaha kepada para pemegang saham. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan selain dapat memberikan kontribusi dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan juga dapat memberikan kesempatan belajar bagi anak-anak kita tentang perbankan syari'ah dan muamalah islam.

- 2) Kebutuhan Karyawan
 - (a) Membuka lowongan.
 - (b) Membuat persiapan pelaksanaan rekrutmen.
- 3) Syarat dan kriteria bagi calon karyawan
 - (a) Taat beragama (khususnya agama islam).
 - (b) Berakhlakul karima yang baik.
 - (c) Bisa membaca Al-Qur'an
 - (d) Memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam perbankan syariah
 - (e) Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
 - (f) Dapat menyesuaikan diri dengan bekerja dalam *team* di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari.
 - (g) Bagi calon karyawan wajib harus menggunakan jilbab.
 - (h) Sehat jasmani dan rohani.
- 4) Deskripsi Dan Standar Kinerja Pekerjaan
 - (a) menentukan kriteria karyawan yang akan direkrut,
 - (b) menyeleksi calon karyawan dari berbagai sumber SDM, dengan menyeleksi sumber SDM yang di tentukan untuk merekrut karyawan yang kemungkinan bisa menghasilkan

calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

- (c) Biaya seefektif mungkin, membuat persiapan rencana rekrutmen beserta daftar aktivitasnya. Sistem rekrutmen yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dalam merekrut karyawan, sehingga PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mendapat calon karyawan yang berkopetensi dan berkualitas dalam dibidangnya masing-masing.

b. Perencanaan Rekrutmen

Dalam hal perencanaan rekrutmen PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan adalah sebagai berikut:

- a. Membuat anggaran biaya pelaksanaan rekrutmen.
- b. Memastikan rekrutmen karyawan yang akan direkrut.
- c. Seleksi administratif terhadap permohonan karyawan.
- d. Waktu Penarikan Calon Karyawan
 - 1) Mengadakan rekrutmen pada saat diadakannya pengembangan usaha atau ketika terjadi pengajuan karyawan (pelamar).
- e. Jumlah Karyawan Yang Dibutuhkan
 - 2) Untuk perekrutan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan tidak menentukan jumlah, seberapa pun banyaknya calon

karyawan yang melamar tetap kita tampung dulu surat lamaran mereka.

c. Sumber-Sumber Rekrutmen

dua metode sumber rekrutmen yang telah diterapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, baik metode sumber internal dan metode eksternal masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.

a. Sumber Internal

Sumber internal adalah sumber yang berasal dari dalam PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dan di sekitar lingkungan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Metode rekrutmen karyawan melalui sumber internal, yaitu:

- 1) Dengan cara mutasi.
- 2) Dengan cara rotasi.
- 3) Dengan cara promosi.
- 4) *On the job*

Metode ini dilakukan untuk pembaruan dan pengembangan karyawan untuk menunjang karier karyawan. Adapun kelebihan rekrutmen dari sumber internal adalah:

- 1) Karyawan jadi lebih terbuka dan familiar dengan karyawan perusahaan kantor yang lainnya,
- 2) Dari segi keberhasilan lebih mudah didapat dan ditingkatkan karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki sudah diketahui,
- 3) Untuk moral kerja dan loyalitas sudah dapat dinilai dari jauh hari,

Kekurangan dari sumber metode internal adalah:

- 1) Karyawan tidak berkembang dan sering menimbulkan perselisihan dan tekanan untuk saling bersaing.

b. Sumber Eksternal

Sumber metode eksternal adalah sumber yang berasal dari luar lingkungan PT. Bank Pembiayaan Rakyat

Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Metode rekrutmen karyawan melalui sumber eksternal, yaitu:

- 1) Surat lamaran yang masuk
- 2) Iklan.
- 3) Surat kabar.
- 4) Lembaga pendidikan dan pelatihan.
- 5) Serikat kerja.
- 6) Perguruan tinggi.

Adapun kelebihan merekrut dari sumber metode eksternal adalah:

- 1) Karyawan yang baru semua disama ratakan semua dianggap dari nol mengenai perbankan syari'ah,
- 2) Karyawan baru tidak terlalu banyak bicara dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Sedangkan kekurangan merekrut dari sumber metode eksternal adalah:

- 1) Gerak karyawan terbatas dengan adanya peraturan bank, kurang komunikatif dengan karyawan lama dan masih perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

c. Pengaruh Pasar Tenaga Kerja

Pengaruh pasar adalah faktor yang menjadi pendukung serta penghambat proses rekrutmen di PT.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan. Berikut pengaruh pasar ada dua faktor pendukung dan penghambat:

1. Faktor Pendukung

a. Bagi lembaga yang sudah ada dan yang sudah melakukan kerja sama dengan PT. Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan telah mempersiapkan lulusannya yang dibutuhkan oleh bank.

b. Kebutuhan tenaga kerja di perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan untuk memenuhi struktur kepengurusan sangat membutuhkan karyawan.

c. Banyak keinginan dari para calon tenaga kerja yang menginginkan kerja di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

2. Faktor Penghambat

a. Banyak salah penilaian dari masyarakat yang memandang bahwa kerja di bank terutama dalam penghimpunan uang dan mereka tidak memahami, yang ada dalam benak masyarakat para pekerja bank adlah orang kantoran.

b. Keadaan ekonomi masyarakat yang masih labil, menyebabkan keraguan bagi pihak bank untuk perekrutan karyawan.

c. Mental para calon pekerja yang masih kurang tangguh dalam menjalankan tugas perbankan sesuai *on the job*.

d. Penyaringan

a. Penyisihan Sesuai Ketentuan Rekrutmen Perusahaan

Penyaringan karyawan adalah penyisihan karyawan sesuai ketentuan rekrutmen perusahaan dari para calon karyawan, jika ada yang memenuhi syarat dan kriteria maka akan di panggil, dan disaring lagi sampai menemukan yang terbaik diantara para calon karyawan sudah memenuhi syarat, tetapi akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati tempat atau bagian yang kosong karena sudah tidak efektif lagi kinerja mereka, faktor usia yang menjadi mereka harus meninggalkan jabatan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dan digantikan oleh calon karyawan baru yang mempunyai skill atau keahlian di bidang yang dibutuhkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan.

Adapun proses rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, yaitu:

- 1) Pemanggilan calon-calon karyawan yang memenuhi kriteria.
- 2) Dilakukan tes tulis, guna mengetahui wawasan yang dimiliki oleh calon karyawan.
- 3) Psikotes, guna memastikan bahwa standar potensi dan karakter calon karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari.
- 4) Wawancara, yang dilakukan langsung oleh calon karyawan dengan Ka.Bag Personalia dan Direktur.

5) Tes aqidah islam, guna mengetahui aqidah keislaman yang dimiliki oleh calon dengan berpegang teguh dengan ajaran agama Islam.

- 6) Tes syariah (praktek ibadah), guna mengetahui kualitas ibadah yang dimiliki oleh calon karyawan yang sesuai dengan ajaran agama Islam.
- 6) Tes membaca al-Qur'an, guna mengetahui apakah mampu bagi karyawan baru dalam membaca Al-Qur'an.
- 7) Tes hafalan juz amma (juz 30), untuk memastikan bahwa calon karyawan memang benar-benar bisa membaca Al-Qur'an dan dapat menghafal surat-surat pendek dalam Al-Qur'an.
- 8) Komunikasi masa, untuk menilai bahwa calon karyawan merupakan orang yang ckap dan aktif tidak pasif.
- 9) Tes akutansi, untuk mengetahui kemampuan calon karyawan dalam hal keuangan.

e. Kumpulan Pelamar

a. Proses Dan Pemberitahuan Keapada Pelamar (calon karyawan)

Bagi calon karyawan yang telah memenuhi syarat kriteria dan manumatif, maka akan diterima dan setelah diterima karyawan tersebut akan menempati posisi yang telah ditentukan oleh pihak PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari, sebelum menempati posisinya karyawan baru akan melaksanakan tugas sebagai berikut :

- 1) Melakukan Pelatihan (baik yang di adakan oleh bank syariah indonesia atau pelatihan yang di adakan oleh OJK).
- 2) Melakukan praktek kerja lapangan.

- 3) *On the job* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan bank.
- 4) Melakukan pengembangan diri dengan cara dikirim untuk melakukan pelatihan-pelatihan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi.
- 5) Terjun kelapangan dengan berkomunikasi langsung dengan masyarakat dan para nasabah.

Sistem rekrutmen yang di laksanakan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan secara efektif adalah dengan menjalankan Strategi Rekrutmen, Perencanaan Rekrutmen, Sumber Rekrutmen, Penyaringan dan Kumpulan pelamar.

Secara global antara pendapat yang diambil dari buku Meldona dan Siswanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan intergratif dan hasil wawancara yang disampaikan oleh beberapa staff yang bersangkutan dengan sistem rekrutmen di BPRS Daya Artha Mentari menjelaskan bahwa dalam rangka menciptakan sistem rekrutmen yang efektif menurut BPRS Daya Artha Mentari sama seperti langkah-langkah menciptakan sitem rekrutmen yang efektif dalam buku Meldona dan Siswanto

Dengan melihat realita yang ada dalam sistem rekrutmen, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dalam merekrut karyawan menyesuaikan dengan kebutuahan saat ini. Ditinjau dari langkah-langkah dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif pada saat merekrut karyawan sebagian besar sudah menerapkan teori Meldona dan Siswanto yang dalam buku berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan integratif.

Meskipun tidak semua teori yang diterapkan sama persis dengan apa yang dicantumkan dalam buku tersebut, namun dalam sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mempunyai perbedaan yang unggul dan positif. Adapun langkah-langkah yang berbeda antara sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat

Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif dengan teori yang ada di buku Meldona dan Siswanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan intergratif, adalah sebagai berikut:

Karena PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan merupakan bank yang berbasis syariah atau agama, maka dalam merekrut karyawan sebagian sama dengan teori Meldona dan Siswanto, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan memiliki persyaratan khusus bagi calon karyawannya, selain skill individu karyawan, intelektual dan berwawasan yang tinggi khususnya dalam hal syariah, pihak SDM PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mencantumkan dalam persyaratan karyawan yaitu:

- a. Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan harus beragama Islam,
- b. Taat beragama,
- c. karimah,
- d. Bisa membaca Al-Qur'an, dan Hafal surat-surat pendek (juz Amma).

Hal ini yang membuat sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan berbeda dan memiliki keunggulan tersendiri dalam merekrut calon karyawannya.

Rekrutmen merupakan aktifitas yang sangat penting dilakukan untuk mencari calon tenaga kerja dengan syarat-syarat dan kriteria yang ditentukan oleh lembaga perbankan khususnya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, dilain sisi juga diperlukan langkah-langkah yang tepat dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif dan bernilai tinggi. Hal ini sangat penting demi memperoleh karyawan yang memiliki kualitas yang bagus dan berkopeten di bidangnya masing-masing, agar semua kegiatan perbankan dapat berjalan secara maksimal dan sesuai dengan tujuannya, karena jika semua kegiatan perbankan khususnya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan bisa berjalan dengan baik maka akan timbul sebuah keharmonisan diantara karyawan dan ukhwah islamiyah yang kuat.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam hal ini setelah dilakukan penyajian data dan menganalisis data yang sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasannya.

Cara yang digunakan untuk merekrut adalah:

Membuka lowongan, Membuat persiapan pelaksanaan rekrutmen, Memastikan rekrutmen karyawan yang akan direkrut, Menyeleksi calon karyawan dari berbagai sumber SDM, Mesesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati tempat atau bagian yang kosong karena sudah tidak efektif lagi, Seleksi administratif terhadap permohonan karyawan.

Proses rekrutmen yang digunakan perusahaan adalah:

Penyisihan karyawan sesuai ketentuan rekrutmen perusahaan dari para calon karyawan, Karyawan yang memenuhi syarat dan kriteria maka akan di panggil, Penyaringan karyawan sampai menemukan yang terbaik diantara para calon karyawan sudah memenuhi syarat, Pemanggilan calon-calon karyawan yang memenuhi kriteria, Tes tulis, Tes Psikotes, Wawancara, Tes aqidah islam, Tes syariah (praktek ibadah), Tes membaca al-Qur'an, Tes hafalan juz amma (juz 30), Tes Komunikasi masa, Tes akutansi.

Sistem rekrutmen Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari adalah dengan menyesuaikan kebutuhan saat ini. Ditinjau dari langkah-langkah dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif pada saat merekrut karyawan sebagian besar sudah menerapkan teori Meldona dan Siswanto yang dalam buku berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan integratif.

Meskipun tidak semua teori yang diterapkan sama persis dengan apa yang dicantumkan dalam buku tersebut, namun dalam sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mempunyai perbedaan yang unggul dan positif. Adapun langkah-langkah yang berbeda antara sistem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efektif dengan teori yang ada di buku Meldona dan Siswanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja tinjauan intergratif, adalah sebagai berikut:

Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan merupakan bank yang berbasis syariah atau agama, maka dalam sistem merekrutmen karyawan BPRS Daya Artha Mentari memiliki persyaratan khusus bagi calon karyawannya, selain skill individu karyawan, intelektual dan berwawasan yang tinggi khususnya dalam hal syariah, pihak SDM PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan mencantumkan dalam persyaratan karyawan yaitu:

Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha

Mentari Bangil Pasuruan harus beragama Islam,

- a. Taat beragama,
- b. Berakhlakul karimah,
- c. Bisa membaca Al-Qur'an, dan Hafal surat-surat pendek (juz Amma).

Hal ini yang membuat sitem rekrutmen di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan berbeda dan memiliki keunikan serta keunggulan tersendiri dalam merekrut karyawannya.

B. Saran dan Rekomendasi

Dengan hasil penulisan penelitian ini, ada beberapa saran dan rekomendasi yang ingin peneliti kemukakan kepada pihak Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan, yaitu:

Untuk sistem rekrutmen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan sudah bagus, akan tetapi alangkah bagusnya jika sistem rekrutmen karyawan yang digunakan oleh pihak Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daya Artha Mentari Bangil Pasuruan di tambah dengan menggunakan proses rekrutmen melalui tahapan yang dijabarkan oleh Simamora yang dikutip dalam buku Meldona dan Siwanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja yang dimulai dari strategi rekrutmen, perencanaan rekrutmen, sumber rekrutmen, penyaringan, kumpulan pelamar, dan kemudian diseleksi. Sehingga tidak hanya untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja saja, tetapi juga dapat memperoleh tenaga kerja yang handal, berkualitas dan kompeten dalam menangani bidangnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian terdapat banyak kekurangan-kekurangan yang di laksanakan peneliti dari perolehan data. Pada saat melakukan penelitian atau observasi lapangan, peneliti merasakan sangat kesusahan dalam menemui pimpinan perusahaan untuk melakukan wawancara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi di Dealer Nissan Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif dengan obyek penelitian yaitu Dealer Nissan Bantul, subyek penelitian yaitu HRD dan karyawan di Dealer Nissan Bantul. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan snowball sampling. Teknik pengumpulan data wawancara, serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul dalam merekrut karyawan menggunakan dua sumber. Sumber internal dan sumber eksternal. Untuk proses seleksi yang digunakan oleh Dealer Nissan Bantul pada umumnya yaitu dengan mengajukan surat lamaran, penerimaan pendahuluan, melakukan wawancara dengan HRD, pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, HRD dan karyawan.

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the recruitment and selection process at the Nissan Bantul Dealer. This research is a descriptive research with qualitative data types with the object of research namely Nissan Bantul Dealers, research subjects namely HRD and employees at the Nissan Bantul Dealer. The sampling technique in this study used snowball sampling. Data collection techniques use candid or disguised observation, interviews, and source triangulation. Data analysis techniques using data reduction, data presentation, and documentation.

The results of research conducted at the Nissan Bantul Dealer in recruiting employees used two sources. Internal sources and external sources. For the selection portion used by Nissan Bantul Dealers in general, namely by submitting a cover letter, preliminary acceptance, conducting an interview with HRD, decision making.

Keywords: Recruitment, Selection, HRD and employees.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini tentu banyak sekali yang berkembang pesat dalam dunia usaha atau bisnis yang ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan yang baru bermunculan. Tentu saja hal ini dapat menjadi tantangan-tantangan yang baru dalam perusahaan yang sudah lama didirikan perkembangan yang pesat ini di dalam dunia usaha atau bisnis di satu sisi akan dapat meningkatkan kesejahteraan untuk masyarakat itu sendiri, tapi di sisi lain ini perkembangan usaha akan menyebabkan semakin ketatnya persaingan di dalam dunia usaha atau bisnis. Ketatnya suatu persaingan itu di dalam dunia usaha disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang terjadi, seperti semakin majunya perkembangan teknologi dan perubahan suatu perilaku konsumen yang semakin pintar atau cerdas dalam memilih produk maupun jasa yang akan dia gunakan.

Perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif agar perusahaan itu mampu memenangkan persaingan yang terjadi didalam dunia usaha. Perusahaan yang mempunyai keunggulan yang kompetitif itu adalah ketika dalam perusahaan itu mempunyai keunikan atau sesuatu yang tidak dimiliki oleh perusahaan manapun atau perusahaan pesaing. Perusahaan yang mampu melakukan sesuatu yang baru yang tidak bisa dilakukan oleh perusahaan manapun atau perusahaan lain adalah salah satu trik untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif di perusahaan itu dengan cara memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dengan efisien, baik, dan efektif. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting yang perlu dimiliki di dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik dan juga berkualitas dan telah dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri maka perusahaan itu harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan yang telah ada dengan baik dan benar, proses rekrutmen dan seleksi yang benar dan baik adalah proses rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan standar yang ada dalam teori-teori yang sudah dikemukakan oleh para ahli dengan sumber sumber yang telah teruji juga.

Untuk mengelola sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam dunia bisnis, karyawan yang berhasil adalah karyawan yang mampu melihat sisi dari sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan bisnis tentu saja hal ini akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dari manajemen yang bertujuan untuk memberikan motivasi, memberikan rangsangan, untuk mengembangkan dan memelihara kinerja ke dalam suatu organisasi.

Seperti halnya pada Dealer Nissan yang berada di Bantul, di dalam dunia otomotif yang sudah meramaikan kota DIY salah satunya adalah Nissan, Nissan ini telah melakukan ekspansi melalui PT. Wahana Sumber Mobil Yogyakarta showroom Nissan ini dibangun di Jl. Ring Road Barat Padukuhan Getak, RT 1, Taman Tirto Kasihan Bantul DIY. Yang memiliki lahannya seluas 3.300 meter persegi dan luasnya 1.700 meter persegi. Pembangunan dealer ini adalah perkembangan otomotif yang bagus di kota Yogyakarta dengan perkembangan market yang menjanjikan setidaknya 1.700 produk otomotif akan bisa terjual setiap bulan di seluruh kota di Yogyakarta.

Oleh karena itu perkembangan pesat di dunia otomotif, Nissan mengharuskan memiliki karyawan yang tentu harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, karena Nissan adalah salah satu bagian otomotif yang berada di Indonesia. Untuk mendapatkan karyawan yang baik tentu harus melewati beberapa tahap proses rekrutmen dan seleksi yang sudah sesuai dengan ketentuan yang baik dan juga benar. Dalam hal ini penulis memiliki fenomena di Nissan Bantul apakah proses rekrutmen di Nissan sudah sesuai dengan standar yang sudah ada karena tentu saja karyawan di Nissan harus memiliki kriteria yang sesuai dengan standar yang Nissan inginkan, dan proses seleksi di Nissan ini melalui beberapa tahap untuk dapat di terima atau tidaknya di Nissan ini, dan fenomena yang terjadi di Nissan adalah sering terjadi kesalahpahaman antara pelamar dengan HRD karena banyak yang mengira saat melamar ke Nissan akan di tempatkan di bagian Administrasi dan yang ingin penulis ketahui apakah

di Nissan pendidikan berperan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karena Nissan bergerak di bidang otomotif.

Dalam penelitian ini penulis memilih topik rekrutmen dan seleksi, apabila proses rekrutmen dan seleksi dijalankan dengan standar yang ada. Perusahaan, perusahaan tentu akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, baik dan juga memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan dan kinerja perusahaan itu pasti akan ikut bekerja secara optimal. Proses rekrutmen yang sukses sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan akan mempengaruhi sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu proses rekrutmen harus dilakukan dengan baik dan benar dan juga proses seleksi juga tidak kalah harus mendapatkan perhatian yang penting karena proses seleksi ini merupakan tahap bagian awal untuk membangun kualitas perusahaan yang baik. Jadi peran proses rekrutmen dan seleksi di dalam perusahaan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Alasan memilih topik rekrutmen dan seleksi karena di era globalisasi yang terus berkembang persaingan di dunia kerja sangat ketat maka penulis tertarik dengan topik rekrutmen dan seleksi karena di objek yang saya teliti sering terjadi kesalah pahaman antara HRD dan yang akan melamar pekerjaan tentang penempatan posisinya dan yang ingin penulis ketahui apakah pendidikan berperan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi, sedangkan di Indonesia mewajibkan mengikuti sekolah minimal sampai SMA-sederajat. Di era globalisasi ini sekarang banyak lulusan sarjana yang tidak memiliki pekerjaan karena kurangnya lapangan pekerjaan dan ketatnya persaingan rekrutmen dan seleksi, maka dari itu penulis sangat tertarik mengambil topik ini.

Sebelum penelitian berlangsung penulis melakukan penelitian terdahulu dari beberapa jurnal yang sudah terbit dan dari beberapa buku, Penelitian ini adalah terinspirasi dari dari penelitian Andini Triana Dewi dan Tri Diana (2018) yang berjudul Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Pancaran Belantara Indah, penulis

mereplikasi penelitian ini karena penelitian oleh Andini Triana Dewi dan Tri Diana (2018) sudah baik dan sudah ISSN, penulis mereplikasi penelitiannya dan juga terinspirasi dari penelitiannya, menjadi Analisis Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi di Dealer Nissan Bantul. Berdasarkan paparan latar belakang di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi memiliki dampaknya bila tidak dilakukan dengan standar teori yang sudah ada. Dari latar belakang di atas yang telah penulis tulis maka penulis tertarik mengambil topik yang berjudul **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Dealer Nissan Bantul”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas bahwa Rekrutmen dan Seleksi melalui metode internal dan eksternal dan pendidikan berperan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Rekrutmen di Dealer Nissan Bantul ?
2. Bagaimana Proses Seleksi calon karyawan di Dealer Nissan Bantul ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan dengan latar belakang di atas yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis proses rekrutmen yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul.
2. Untuk menganalisis proses seleksi yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan paparan di atas adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, Penelitian ini dapat memperbaiki kesalahan atau kekeliruan yang sudah terjadi dan diperbaiki dengan teori teori yang sudah ada agar proses rekrutmen dan seleksi bisa lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pengembangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.
3. Diharapkan penelitian ini nantinya akan memberikan manfaat untuk peneliti selanjutnya.

2. KAJIAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, lalu menemukan, dan menarik calon karyawan yang baru yang dapat di pekerjakan di dalam organisasi itu (Rachmawati, 2007).

3.

Tujuan rekrutmen adalah untuk dapat memenuhi keinginan dari calon pelamar agar organisasi itu sendiri memiliki peluang yang lebih besar dalam menentukan pilihan kepada calon pelamar itu dan calon pelamar harus memiliki standar kualifikasi di dalam organisasi (Rachmawati, 2007).

4. Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian tahap-tahap kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar layak diterima atau tidak di organisasi itu (T.H. Handoko, 1995).

Langkah-langkah seleksi

Dalam proses seleksi ada beberapa langkah-langkah yang harus diketahui (T. H. Handoko, 1995) :

- a. Penerimaan Pendahuluan
- b. Tes-tes Penerimaan
- c. Wawancara Seleksi

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah study kasus. Study kasus dilakukan melalui pendekatan kualitatif. Study kasus ini adalah strategi penelitian yang penelitiannya dilakukan dengan cara mengeksplorasi fenomena yang bersifat kompleks. Narasumber yang akan penulis ambil adalah HRD di Dealer Nissan Bantul dan karyawannya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *snowball sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan HRD yang sudah dikonfirmasi dengan karyawannya :

1. Bagaimana proses rekrutemen yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul ? .

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Yang pertama adalah penyusunan strategi untuk merekrut yang dilakukan dengan cara mencari lokasi pencarian calon karyawan. Seperti bekerjasama dengan departemen pendidikan mencari lulusan terbaik untuk bekerjasama dengan perusahaan dan dijadikan karyawan.

b. Pencarian pelamar

Yang kedua adalah pencarian pelamar dengan cara memperikan informasi lowongan pekerjaan seperti di sosial media, koran, membuat benner di depan dealer Nissan.

b. Penyisihan pelamar

Yang ke tiga adalah penyisihan pelamar, setelah pelamar lolos pada tahap interview, calon pelamar tidak langsung diberi jawaban apakah diterima atau tidak. Tujuan ini bertujuan untuk membandingkan antara pelamar yang pertama dan yang lainnya.

c. Keputusan akhir

Yang ke empat adalah keputusan akhir, setelah membandingkan antara pelamar satu dan yang lainnya maka HRD akan menyimpulkan pelamar yang akan layak menjadi karyawan.

2. Sumber rekrutmen yang digunakan di Dealer Nissan Bantul? .

Sumber rekrutmen yang digunakan di Dealer Nissan Bantul ada dua yaitu internal dan eksternal. Dealer Nissan Bantul ini menggunakan dua sumber ini sudah dari waktu yang sangat lama.

a. Sumber Internal

Sumber internal adalah proses rekrutmen yang dilakukan dengancara merekrut karyawan yang berada di dalam perusahaan, di Dealer Nissan Bantul sumber internal ini dilakukan satu tahun sekali dengan cara peningkatan point.

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul adala dengan cara merekrut karyawan yang berada di luar perusahaan. sepertiyang dialami oleh responden A2, A3, A4, A5, A6. Dari lima responden ini sumber eksternal yang dialami perekrutan eletronik, job fair, nepotisme.

3. Kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen.

Menurut HRD di Dealer Nissan Bantul tidak pernah terjadi kendala apa pun pada saat proses rekrutmen. Setelah itu penulis melakukan konfirmasi ulang dengan responden bahwa ada kesalahan dalam proses rekrutmen yang terjadi yaitu seringkali posisi lowongan pekerjaan tidak disebutkan kecuali untuk bagian teknisi dan security.

Hasil Wawancara Dengan HRD Yang Sudah Dikonfirmasi Dengan Karyawan

Tentang Proses Seleksi.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan HRD yang telah dikonfirmasi dengan responden tentang proses seleksi yang dialami oleh responden :

a. Langkah-langkah seleksi yang dilakukan

Menurut HRD di Dealer Nissan Bantul langkah-langkah seleksi yang dilakukan disana adalah :

1. Penerimaan pendahuluan

Penerimaan pendahuluan ini yaitu dengan cara konfirmasi kepada pihak deal tentang lowongan pekerjaan tersebut. Tujuan dari penerimaan pendahuluan agar tidak terjadi miss komunikasi antara pihak perusahaan dengan calon pelamar.

2. Tes penerimaan

Tes penerimaan yang dilakukan itu yaitu tes psikologi dan tes akademik, training, magang dan wawancara. Dalam tes penerimaan ini, dari 5 responden tes penerimaan yang dialaminya berbeda beda.

Untuk tes psikologi dialami oleh responden A3, A4, A6. Untuk tes akademik dialami oleh responden A4. Untuk training dialami oleh responden A5 dan A6. Untuk magang dialami oleh responden A6. Untuk wawancara dialami oleh responden A2, A3, A4, A5, dan A6 semua responden mengalami tahap wawancara.

Pada umumnya tes psikologi dan tes kesehatan itu penting, tujuan dari tes kesehatan untuk calon karyawan ini agar perusahaan mengetahui kondisi fisik yang dialami calon karyawan. Tes psikologi juga pada umumnya penting agar perusahaan mengetahui kemampuan yang dimiliki pelamar, di Dealer Nissan Bantul ini tes kesehatan dilakukan oleh semua responden tetapi untuk tes psikologi dilakukan hanya oleh responden tertentu saja yang membutuhkan adanya tes psikologis itu.

b. Kesalahan yang terjadi pada proses seleksi.

Pada saat proses seleksi menurut HRD di Dealer Nissan itu sering terjadi ketidak tahuan posisi yang akan dilamar, lalu penulis melakukan konfirmasi dengan responden pada saat proses seleksi memang posisi lowongan pekerjaan jarang di sebutkan kecuali untuk teknisi dan security, jadi pada saat seleksi banyak calon

karyawan yang berharap menempati posisi seperti admin, akuntan dll padahal pada saat itu yang dibutuhkan adalah bagian sales.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kebijakan yang digunakan oleh Dealer Nissan Bantul dalam melakukan proses rekrutemn yaitu sesuai dengan SOP yang sudah di tetapkan oleh Dealer Nissan Bantul.
2. Sumber rekrutmen yang dilakukan oleh Dealer Nissan Bantul adalah sumber Internal dan External. Sumber internal yang dilakukan oleh Dealer Nissan bantul adalah dengan menaikan jabatan karyawan yang telah mampu mencapai point yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Point yang diperoleh dari hasil karyawan yang mampu menjualmobil kebada konsumen, semakin banyak point maka jabatan akan semakin cepat untuk naik. Sumber eksternal yang dilakukan oleh Dealer Nissan Bantul dengan cara merekrut karyawan yang baru, melalui job fair atau bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan membuat iklan lowongan pekerjaan.
3. Metode yang dilakukan oleh Dealer Nissan bantul yaitu dengan cara membuat lowongan pekerjaan di internet, membuat spanduk di depan perusahaan, bekerjasama dengan lembaga pendidikan, dan mengikuti job fair.
4. Tahap rekrutmen di Dealer Nissan Bantul adalah dengan melakukan penerimaan pendahuluan dan pengumpulan berkas lamaran. Tujuan dari mengumpulkan berkas lamaran ini adalah agar perusahaan bisa mengenal calon pelamar dari data yang diberikan kepada perusahaan.
5. Tahap seleksi karyawan pada umumnya yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul adalah tes kesehatan, wawancara seleksi dan keputusan akhir. Proses seleksi yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul pada setiap karyawan berbeda-beda sesuai

dengan jabatan yang akan dimiliki oleh calon pelamar. Proses seleksi yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Keputusan akhir ini adalah keputusan dari hasil seleksi yang telah dilakukan oleh pelamar, sistem keputusan akhir disini pelamar harus mengikuti semua tahapan terlebih dahulu tanpa sistem gugur dan setelah semua tahapan telah dilakukan. Calon pelamar berhak mengetahui hasil dari proses seleksi yang telah dijalankan. Keputusan akhir ini menentukan karyawan lolos atau tidaknya menjadi karyawan di Dealer Nissan Bantul.

2. Saran

Setelah penelitian ini dilakukan, dapat diperoleh beberapa saran bagi perusahaan dan juga yang nantinya dapat dijadikan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Pada saat membuka lowongan pekerjaan harus mencantumkan posisi lowongan pekerjaan agar tidak terjadi kesalah pahaman antara calon pelamar dan HRD.
2. Pihak Dealer Nissan Bantul harus memperbaiki sistem seleksi agar mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan teori.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang proses rekrutmen dan seleksi agar penelitian selanjutnya dapat lebih lengkap dan lebih baik lagi kedepannya.



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

ABSTRAK

Pradana Putra Dandy, 2015 SKRIPSI “Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Baru di PT.Jasa Raharja Malang”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja baru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi rekrutmen, seleksi dan proses penempatan tenaga kerja baru terhadap kinerja organisasi di PT Jasa Raharja Malang. Metode analisis data yang dilakukan dalam bentuk analisis data kualitatif melalui pengolahan data sebagai prosedur penelitian yang bersikap deskriptif. Yaitu data yang diperoleh kemudian dianalisa dan dibandingkan dengan teori-teori dan kemudian dievaluasi. Proses analisis data pada penelitian ini dengan menelaah data, reduksi data, menyusun data, menyajikan data dan pemeriksaan keabsahan data.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT Jasa Raharja Malang membuka pengumuman melalui media yang ada dan penerimaan berkas pelamar masih dilakukan secara manual. Sistem seleksi yang dilakukan oleh PT Jasa Raharja Malang menggunakan metode seleksi secara bertahap yang memiliki kelemahan salah satunya terdapat jeda waktu yang tidak dijelaskan secara rinci berapa lama waktu pertahapnya. Pada proses penempatan tenaga kerja baru keahlian pegawai disesuaikan dengan job deskripsi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun, pada proses promosi pegawai lama tidak dijelaskan dengan rincian ketentuan yang menjadi dasar dalam promosi..

Disarankan agar membuat pengumuman lowongan pekerjaan secara on line melalui internet dengan kata lain dapat diakses langsung secara online agar lebih efisien. Sistem seleksi secara bertahap dilakukan dengan lebih terstruktur, terjadwal dan efisien. Proses penempatan pegawai untuk mewujudkan *asas the right person in the right job* akan jauh lebih mudah jika proses rekrutmen dan seleksi menghasilkan sejumlah pegawai yang kompeten. Penilaian kinerja pegawai hendaknya dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh pegawai PT Jasa Raharja Malang baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak.

ABSTRAK

Pradana Putra Dandy, 2015 THESIS “Recruitment, Selection And Placement Process for New Employess In PT. Jasa Raharja Malang”.

Advisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

Keywords : Recruitment, Selection and Company Performance.

This research is based on the importance process of recruitment, selection and placement for new employees. The aim of this research is to find out the implementation of the process towards the organization performance in PT Jasa Raharja Malang. This research uses qualitative data analysis and descriptive methodology. The data obtained is analyzed and compared with the theories and later evaluated. The data analysis process is done by studying, reducing, displaying and then clarifying the it.

The result is the recruitment system by PT Jasa Raharja Malang is done by giving announcement through media and they accept the applicants forms manually. PT Jasa

Raharja Malang does the selection step by step. This system has weakness that is time gap. It is not explained how long it will take for the selection process. The new employees are placed based on their specialty to get the best performance in the company. However, for old employees the promotion is not explained in details.

It is strongly suggested that the company makes online job vacancy on the Internet to make it more efficient. The selection system should be done in steps and in a more structured, scheduled and efficient way. The “the right person in the right job” principal will be done easier if the recruitment and selection process provide competent employees. Employees performance evaluation should be done to the whole employees in PT Jasa Raharja Malang both for permanent employees and contract employees.

1. PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam menjalankan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Husni, 2003:16).

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai, 2006:4).

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan bisa

tercapai. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai potensi SDM.

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan perusahaan dengan munculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih di kenal ke masyarakat sekitar . Dan pokok dari suksesnya sebuah perusahaan selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat di perlukan guna mendapatkan karyawan yang unggul dan berprestasi serta memberi manfaat bagi perusahaan .

Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan, salah satu nya dengan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta di perlukan tes bakat minat, dan terakhir adalah tes kesehatan. Beberapa tes adalah cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang di inginkan dan sesuai dengan kreteria yang di harapkan walaupun tidak 100%.

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan,serta data lain, serta keterangan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.hal tersebut dapat di capai dengan cara seleksi tertulis, intelegensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus,emosional, dan kesehatan (Siswanto, 2002 :151).

Setelah karyawan di rekrut dan bergabung dengan karyawan yang lama perlu adanya evaluasi sementara atau juga di sebut job analisis. Penempatan kerja harus

disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian dalam mengatur bidang tertentu. Maka dari itu perlu adanya evaluasi secepatnya untuk melihat karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan yang baru dinikmatinya.

Menelaah hasil- hasil program membantu menelusi efektivitasnya. Hasil- Hasil tersebut perlu di kaitkan dengan berbagai tujuan program yang membantu orang-orang yang di latih dalam memahami tujuan program. Hasil-hasil pelatihan (*training outcomes*) dapat di katagorikan sebagai hasil pengetahuan, hasil berbasis pengetahuan, hasil berbasis ketrampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat dan tingkat pengambilan investasi (Raymond 2010 :408).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **“Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Baru” (Studi Pada PT Jasa Raharja Malang)**”.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi sistem rekrutmen tenaga kerja pada PT Jasa Raharja Malang ?
2. Bagaimana Seleksi dan proses Penempatan yang di lakukan di PT Jasa Raharja untuk mendapatkan karyawan / tenaga kerja baru yang di harapkan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses implementasi sistem rekrutmen di PT Jasa Raharja.
2. Untuk mengetahui Seleksi dan proses Penempatan yang di lakukan di PT Jasa Raharja untuk mendapatkan karyawan / tenaga kerja baru yang di harapkan

1.5 Kegunaan penelitian

1. Bagi Mahasiswa
2. Bagi pihak fakultas ekonomi
3. Sebagai referensi mahasiswa tingkat selanjutnya yang akan melakukan penelitian.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1.1 Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Rivai (2006:158) Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Menurut Randall dan Susan (1997:228) tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan suatu pool calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan.

Sedangkan tujuan spesifik antara lain:

- 1) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan disain dan analisa jabatan.
- 2) Untuk meningkatkan pool calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- 3) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.

- 4) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah tidak jelas memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- 5) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- 6) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dan program seleksi dan pelatihan.
- 7) Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
- 8) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan alternatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.

Tujuan lain rekrutmen menurut Veithzal Rivai (2004:160) adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen pada dasarnya memiliki satu tujuan untuk mendapatkan tenaga yang cocok dengan jabatan yang dipangkunya serta berkualifikasi dalam bidangnya.

2.2.1 Seleksi

2.1.1.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses

seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi criteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

2.2.2 Tujuan Seleksi Tenaga Kerja

Dalam mengadakan proses seleksi suatu perusahaan mempunyai tujuan seperti yang dikemukakan oleh Irianto (2001:45) menyebutkan tiga tujuan prinsip proses seleksi :

1. Untuk membantu organisasi membuat keputusan tentang individu yang memiliki karakteristik yang paling memadai dengan atau memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan yang lowong.
2. Memastikan bahwa calon pekerja yang ditawarkan dan organisasi secara keseluruhan yang memungkinkan mereka dapat membuat keputusan yang tepat untuk bergabung dengan organisasi atau tidak.
3. Dari fakta yang tak terhindarkan adalah bahwa dalam proses seleksi terdapat penyempitan bidang calon pekerjaan yang dibutuhkan yang akhirnya mengarahkan pada penawaran pekerjaan pada satu orang atau sekelompok kerja calon pekerja.

Tujuan seleksi juga dikemukakan oleh Simamora (2004:202) yaitu adalah untuk mendapatkan dan mencocokkan secara benar dengan pekerjaan untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana tercantum dalam *job description*.

2.3.1 Penempatan

2.3.2 Pengertian Penempatan

Langkah awal dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang

ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penyusunan hasil penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari PT Jasa Raharja cabang Malang melalui wawancara dan kuesioner dengan Pimpinan Perusahaan beserta staff yang terkait maupun langsung mengakses data internal perusahaan yang tersedia. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, antara lain melalui dokumen-dokumen seperti buku, jurnal, keterangan dari tulisan (artikel), *browsing* di internet, maupun modul serta sumber lain yang mendukung penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menurut bapak Adit (bagian sdm , dalam proses wawancara yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Raharja (Persero) dilakukan dengan mempergunakan materi wawancara yang telah disusun sebelumnya. Wawancara ini dimaksudkan untuk dapat melihat pelamar tersebut lebih jauh lagi. Dengan wawancara ini, perusahaan dapat melihat motivasi dan kesungguhan pelamar untuk bekerja di PT. Jasa Raharja (Persero). Salah satu kelebihan wawancara adalah adanya keleluasaan bagi pewawancara untuk mendalami aspek kepribadian dan motivasi dari calon karyawan. Wawancara dilakukan hanya 1 (satu) kali yaitu setelah

pelamar lolos dalam tahapan seleksi administrasi. Proses Penempatan Karyawan PT. Jasa Raharja untuk pegawai lama dibedakan dalam 2 (dua) model penempatan, yaitu promosi karyawan dan rotasi karyawan. Kebijakan promosi karyawan PT Jasa Raharja diatur dalam prosedur alur jenjang karier karyawan, sedangkan rotasi karyawan diatur dalam prosedur alur kerja rekrutmen internal karyawan

Menurut pengamatan peneliti dalam penempatan karyawan PT Jasa Raharja ada beberapa hal yaitu :

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan kerja dilakukan setelah proses seleksi yang dilakukan organisasi. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang di milikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktivitas perusahaan. Proses penempatan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang di kuasai dengan baik.

Kelemahan dalam penempatan pada PT Jasa Raharja dapat dilihat dari masa

kerja minimal untuk promosi yaitu 3 (tiga) tahun. Jika dilihat dari prosedur kerja jenjang karier PT. Jasa Raharja, tidak dijelaskan dengan rincian ketentuan yang menjadi dasar dalam promosi.

5. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

2 Metode rekrutmen karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) dengan membuka pengumuman melalui media yang ada dan penerimaan berkas pelamar masih dilakukan secara manual, sehingga menyulitkan tim seleksi. Dari data yang penulis dapatkan hanya 13 (tiga belas) orang pelamar yang memasukkan lamaran pada PT. Jasa Raharja (Persero) pada tahun 2013 dan 21 (dua puluh satu) orang pelamar pada tahun 2014. Hal ini menurut penulis karena belum menggunakan pengumuman lowongan pekerjaan secara on line melalui internet.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja (karyawan) pada PT. Jasa Raharja (Persero) dibuat berdasarkan kebutuhan karyawan pada tingkat Kantor Cabang (Provinsi) dan Kantor Perwakilan (Kabupaten/Kota).

3 Kebijakan seleksi di PT Jasa Raharja berdasarkan uraian dalam pembahasan diatas terdapat pada pemilihan metode seleksi secara bertahap. Walaupun metode bertahap ini memiliki kebaikan, akan tetapi ada beberapa kelemahan pula dalam metode bertahap. Dalam metode bertahap terdapat jeda waktu antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Prosedur seleksi PT Jasa Raharja terutama untuk rekrutmen eksternal tidak menjelaskan dengan rinci jarak antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Jika antar tahapan tes ini terlalu lama, maka perusahaan bisa berpotensi kehilangan calon karyawannya.

4 Kesesuaian penempatan menjadi penting bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi pegawai. Dengan penempatan yang sesuai, pegawai akan mengetahui ruang lingkup

kerjanya, dapat bekerja tenang karena job deskripsinya sesuai dengan keahliannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sementara itu, proses penempatan pegawai lama yang terdiri atas rotasi dan promosi juga akan memotivasi pegawai dalam bekerja. Adanya alur kerja yang jelas untuk rotasi dan promosi pegawai PT Jasa Raharja dapat menciptakan efektivitas dalam penempatan sekaligus meminimalisir kekacauan dalam hal penempatan.

Penempatan pada PT Jasa Raharja dapat dilihat dari masa kerja minimal untuk promosi yaitu 3 (tiga) tahun. Jika dilihat dari prosedur kerja jenjang karier PT. Jasa Raharja, tidak dijelaskan dengan rincian ketentuan yang menjadi dasar dalam promosi.

2. Saran

1. Sebaiknya membuat pengumuman lowongan pekerjaan secara on line melalui internet dengan kata lain dapat diakses langsung secara online agar lebih efisien. Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membuat pengumuman lowongan pekerjaan. Pendaftaran online ini mempermudah calon pelamar melakukan pendaftaran tanpa harus mendatangi Kantor Cabang ataupun Kantor Pusat dan dapat diakses oleh banyak orang. Calon pelamar juga dapat mengetahui banyak informasi yang dibutuhkan. Dengan banyaknya calon pelamar yang berminat untuk bekerja di perusahaan ini, maka akan semakin besar peluang perusahaan mendapatkan calon karyawan dengan kemampuan dan kompetensi yang baik dan bahkan lebih baik lagi yang diharapkan oleh perusahaan ini, sehingga akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal lebih dari sebelum-sebelumnya.
2. Bahwa seleksi karyawan PT. Jasa Raharja mempunyai prosedur yang sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dari tahapan seleksi yang terdiri dari seleksi administrasi, interview, seleksi tertulis/psikotes, dan seleksi kesehatan. Hal ini dapat mempermudah PT Jasa Raharja untuk memilih orang-orang yang akan dipekerjakan yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Namun proses seleksi hendaknya dilakukan dengan lebih terstruktur, terjadwal dan efisien agar perusahaan tidak kehilangan calon pegawai yang berkualitas. Selain prosedur seleksi yang ketat untuk calon karyawan guna

menghasilkan output yang unggul berupa sejumlah karyawan yang akan dipekerjakan,
maka proses seleksi di PT Jasa Raharja dikerjakan

Proses Rekrutmen Karyawan Marketing di PT Mega Bintang Perdana

Yulia Widyaningsih^{1,*}, Nining Purwatmini¹

¹Manajemen Administrasi Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924; e-mail: liawidya95@gmail.com, purwa_atma@yahoo.com

* Korespondensi: e-mail: purwa_atma@yahoo.com

Diterima: 05 Januari 2018; Review: 15 Januari 2018; Disetujui: 2 Februari 2018

Cara citasi: Widyaningsih Y, Purwatmini N. 2017. Proses Rekrutmen Karyawan Marketing di PT Mega Bintang Perdana. 2 (2): 172 – 181

Abstrak: Organisasi perusahaan dalam memilih calon pekerja yang memiliki kompetensi dan memiliki standar kerja yang tinggi tentu tidaklah mudah, maka dari itu proses rekrutmen menjadi salah satu aktivitas penting didalam perusahaan. Dalam kegiatan proses rekrutmen perusahaan memiliki tahapan-tahapan yang tersusun rapih dan selektif untuk menjalankan suatu kegiatan proses rekrutmen agar berjalan dengan baik, tahapan-tahapan yang sudah diatur seperti menentukan jabatan yang kosong, permintaan karyawan, sumber rekrutmen internal dan eksternal, penaringan berkas lamaran pekerjaan, dan keputusan rekrutmen, tahapan-tahapan tersebut dijalankan untuk kelancaran suatu kegiatan atau aktivitas proses rekrutmen di perusahaan. Laporan penelitian ini menjelaskan bagaimana proses rekrutmen karyawan marketing di PT Mega Bintang Perdana. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara dan studi pustaka. Data yang diperoleh meliputi struktur organisasi, proses rekrutmen, dan data-data mengenai proses rekrutmen.

Kata kunci: Proses rekrutmen, Selektif, Calon Pekerja.

Abstract: Organization of companies in choosing candidates who have competence and have a high standard of work is certainly not easy, hence the recruitment process becomes one of the important activities within the company. In the recruitment process the company possesses the neatly arranged and selective steps to carry out a recruitment process to run well, the stages that have been set such as determining vacant positions, employee requests, internal and external recruitment sources, filtration of job application files, And the decision of recruitment, the stages are run for the smoothness of an activity or activity of the recruitment process in the company. This final report explains how the recruitment process of marketing employees in PT Mega Bintang Perdana. Data collection method used is by observation, interview and literature study. The data obtained include organizational structure, recruitment process, and data about recruitment process.

Keywords: Recruitment process, Selective, Prospective Workers.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi perusahaan memilih calon pekerja yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan tidak lah mudah, perlu strategi khusus dalam rekrutmen untuk mendapatkan calon pekerja yang unggul dan berkualitas dalam bidang apapun dan dalam bidang yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Langkahnya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat rekrutmen tenaga kerja semakin ramai. Rekrutmen tenaga kerja tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya.

Dalam organisasi perusahaan perlu adanya proses rekrutmen yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pekerja pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang. Diperlukan pekerja-pekerja baru untuk memperkuat suatu perusahaan. Melalui organisasi perusahaan yang memiliki proses perekrutan yang baik akan menghasilkan calon pekerja yang berkualitas sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Calon pekerja yang berkualitas yang akan didapat tetapi juga akan menjadi perebutan bagi calon pekerja yang ingin bergabung di perusahaan yang memiliki proses perekrutan yang berkualitas.

Suatu organisasi perusahaan harus mempunyai proses perekrutan yang baik untuk mempertahankan kualitas yang dibutuhkan perusahaan, kualitas akan dilihat dari kemampuan para calon pekerja itu sendiri, kemampuan seperti fisik yang sehat dan tangguh untuk siap bekerja diperusahaan. Proses rekrutmen juga mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi, dan berkembang khususnya ditengah persaingan yang ketat. Organisasi harus dikelola secara profesional terutama dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Dibutuhkannya calon pekerja bagi perusahaan karena adanya penyusutan pekerja. Penyusutan pekerja biasanya terjadi karena adanya pekerja yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri atau dikeluarkan dari institusi karena melanggar tata tertib dan disiplin pekerja yang telah ditetapkan, oleh karena itu pekerja atau karyawan baru menggantikannya dengan masa kerja yang berbeda-beda dipastikan setiap tahunnya ada pekerja yang memasuki masa pensiun.

Organisasi perusahaan menerapkan beberapa proses yang akan dilakukan oleh calon pekerja, dan proses rekrutmen harus berjalan sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh organisasi perusahaan. Perekrutan calon pekerja harus memenuhi persyaratan dan persyaratan tersebut sesuai dengan apa yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan yang menyelenggarakan perekrutan calon pekerja. Dari latar belakang masalah tersebut maka judul Penelitian ini adalah “Proses Rekrutmen Karyawan Marketing di PT Mega Bintang Perdana Bekasi”

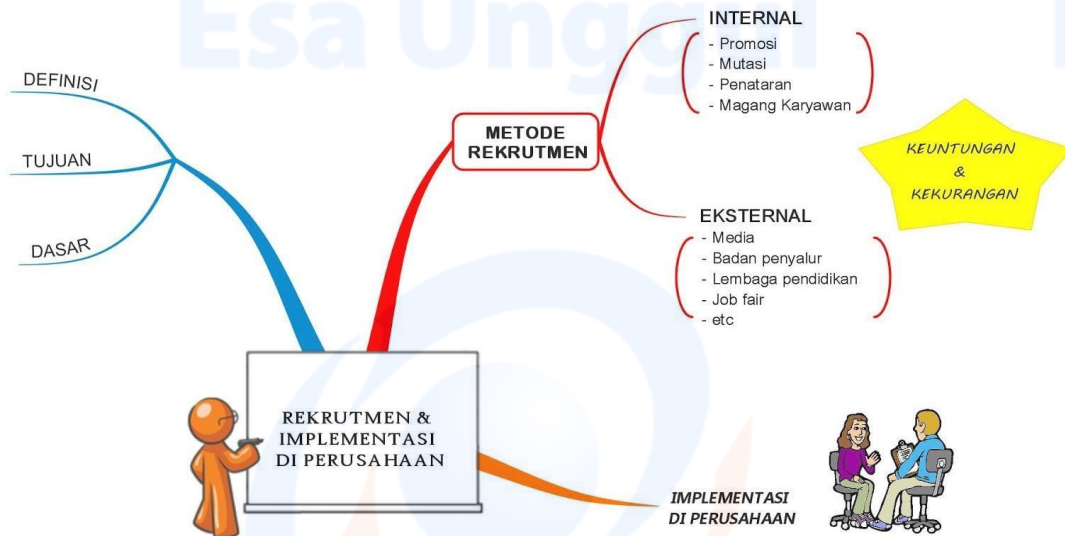
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas, dapat diketahui bahwa proses rekrutmen sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menentukan kualitas para calon pelamar. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen karyawan marketing di PT Mega Bintang Perdana. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui proses rekrutmen karyawan marketing di PT Mega Bintang Perdana. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak berkepentingan sebagai suatu sarana penambahan informasi yang ada dan referensi bacaan untuk mahasiswa sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama. Penelitian ini juga sebagai bahan masukan untuk perusahaan sebagai pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Mega Bintang Perdana berdiri sejak tanggal 1 Desember 2010. Didirikan oleh kedua bersaudara bernama Budi Hamidjaja dan Wiriadi Hamidjaja, kedua bersaudara mendirikan perusahaan dengan melihat peluang yang sangat berpengaruh bagi penghasilan dan peluang bagi berlangsungnya perusahaan agar tetap terus berjalan sampai saat ini.

PT Mega Bintang Perdana adalah perusahaan developer pembangunan ruko-ruko besar untuk dijual kepada semua kalangan yang ingin berjualan dan juga

perusahaan yang memberikan kemudahan bagi para pedagang yang ingin berjualan atau menggerakkan usaha-usahanya agar tersedianya tempat untuk berjualan.

PT Mega Bintang Perdana saat ini memasuki tahun ke-7 dan, inilah salah satu bukti kelangsungan bagi perusahaan maju untuk mempertahankan konsistensi sejak awal, dimana menerapkan peraturan-peraturan yang sudah di tetapkan oleh pemilik perusahaan, dan tetap selalu disiplin untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan, dengan dibantu para pegawai yang berkualitas dan berpendidikan dan ahli dalam bidangnya sehingga perusahaan PT Mega Bintang Perdana bisa sukses dan bertahan sampai saat ini.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 1. Skema Rekrutmen

A. Pengertian Rekrutmen

Definisi rekrutmen pekerjaan umumnya didefinisikan sebagai sekumpulan aktivitas yang amat terkait dengan apa yang dijalankan untuk penggajian [Dessler, 2001:142]. Rekrutmen SDM merupakan suatu aktivitas yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan baru potensial [Noe et al, 2010:266]. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian [Simamora, 2004:170]. Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang dijalankan untuk menarik karyawan yang berpotensi karena mempunyai semangat tinggi untuk lebih baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

B. Tujuan Rekrutmen

Menerima calon tenaga kerja sebanyak mungkin sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai kalangan, sehingga akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik adalah tujuan proses rekrutmen [Rivai, 2006:160]. Beberapa penelitian menunjukkan para pelamar mencari pekerjaan yang kurang menarik dan perekrut kurang dapat dipercaya ketika dia merupakan spesialis karyawan [Noe dkk, 2010:283]. Proses rekrutmen memiliki tujuan utama yaitu menentukan pelamar

berkualifikasi terbaik yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya efisien [Simamora, 2004:173]. Dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

C. Proses Rekrutmen

Pencarian pelamar manakala rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, aktivitas rekrutmen yang sesungguhnya boleh berjalan Menurut [Noe dkk, 2010:188]. Pencarian pelamar atau calon karyawan dapat melibatkan metode rekrutmen tradisional seperti iklan, surat kabar dan poster lowongan kerja.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 2. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

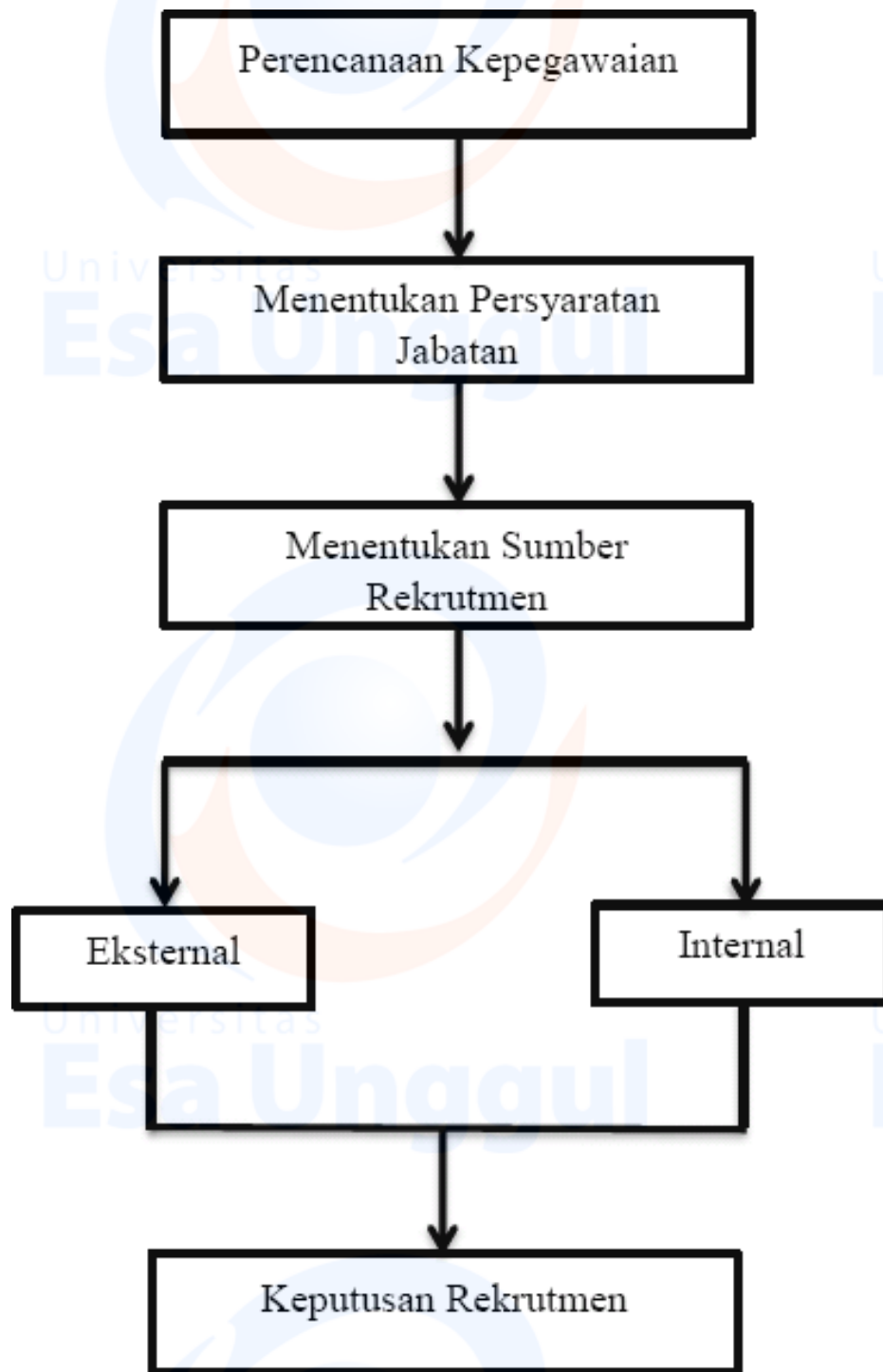
D. Perencanaan Kepegawaian

Perencanaan pekerjaan menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan segala aktivitas SDM berikutnya (seperti seleksi, orientasi, pengembangan, dan kompensasi) tidak akan efektif kecuali karyawan yang tepat telah direkrut [Simamora, 2004:170]. Tahap pertama dalam proses perencanaan adalah peramalan (forecasting), dalam peramalan karyawan manajer SDM berupaya mengetahui penawaran dan permintaan untuk berbagai jenis SDM [Noe et al, 2010:245]. Sasaran utamanya adalah memperkirakan bidang-bidang didalam organisasi karena disanalah akan terdapat kekurangan jatau kelebihan tenaga kerja dimasa mendatang. Perencanaan yang dibuat tentang perekrutan membantu menentukan tidak hanya jenis dan jumlah pelamar, tetapi juga berapa jauh kesulitan atau keberhasilan dari upaya-upaya perekrutan yang dijalankan [Mathis & Jackson, 2001:275]. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan perencanaan kepegawaian untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi posisi yang kosong, dan memperkirakan permintaan tenaga kerja yang relatif objektif. Dari beberapa pendapat akan menjadi acuan bagi perusahaan yang akan merekrut karyawan baru dan sebagai arahan yang tepat bagi perusahaan untuk hasil yang lebih baik untuk kedepannya. Perencanaan kepegawaian harus ditentukan sebagai berikut: 1). Menentukan persyaratan jabatan, merupakan hal terpenting bagi perusahaan, karena menentukan kriteria pelamar dan disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan. Kriteria yang sesuai dengan posisi kekosongan jabatan meliputi pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. 2). Menentukan sumber rekrutmen, diantaranya: A). Eksternal, banyak sumber eksternal yang berbeda tersedia untuk

perekrutan. Beberapa pasar tenaga kerja yang ketat lebih dari satu sumber dan metode mungkin dapat digunakan dalam menarik kandidat-kandidat untuk berbagai pekerjaan yang tersedia dalam organisasi [Mathis & Jackson, 2006:244]. Sumber rekrutmen eksternal dapat diperoleh dari periklanan, berikut beberapa penjelasannya: a). Rekrutmen berbasis Web menggantikan iklan lowongan pekerjaan untuk beberapa area, melihat sekilas ke hampir semua koran atau majalah bisnis profesional akan menegaskan bentuk iklan tersebut tetap populer, agar berhasil dalam menggunakan iklan lowongan, pengusaha harus menekankan dua masalah yakni, media periklanan dan konstruksi iklan tersebut. b). Seleksi dari media terbaik terdapat koran, televisi dan internet. B). Internal, sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi posisi yang kosong diambil dari dalam perusahaan, yakni dengan cara mutasi atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Memutuskan untuk melakukan perekrutan internal dengan keuntungan-keuntungan yang telah disebutkan berarti menggunakan berbagai sumber yang dikembangkan dan dikelola dalam organisasi [Mathis & Jackson, 2006:237]. Orientasi perekrutan internal yang kuat biasanya telah mengembangkan sistem informasi yang mendukung penugasan kembali para pekerja yang mungkin tersingkir untuk pekerjaan berbeda di dalam perusahaan [Noe et al, 2010:268]. Mengisi posisi yang lowong dengan kandidat dari dalam memiliki banyak keuntungan, tidak ada pengganti untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang kandidat. Oleh karena itu, sering lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam, karyawan dari dalam juga lebih berkomitmen kepada perusahaan. Publikasi pekerjaan berarti mempublikasikan pekerjaan yang lowong kepada karyawan (baik secara tertulis menempatkannya pada papan buletin atau internet) dan menyebutkan atribut pekerjaan itu, seperti kualifikasi, penyedia, jadwal kerja dan taraf penggajian [Dessler, 2003:167]. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen adalah pencarian pelamar manakala rencana dan strategi telah disusun, proses rekrutmen boleh dijalankan sesuai strategi yang sudah disusun sesuai dengan persyaratan jabatan, dan berdasarkan menentukan sumber rekrutmen, sumber rekrutmen seperti melalui sumber eksternal dan internal.

E. Keputusan Rekrutmen

Keputusan penerimaan diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses rekrutmen [Rivai, 2009:161]. Berakhirnya proses rekrutmen dilakukan setiap perusahaan-perusahaan yang sedang menjalankan kegiatan rekrutmen karyawan baru, dan menjadi kegiatan terakhir didalam suatu proses rekrutmen karyawan di perusahaan yang sedang mencari calon pekerja atau karyawan baru yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Keputusan rekrutmen juga keputusan yang menandakan berakhirnya kegiatan atau aktivitas suatu proses rekrutmen. Keputusan rekrutmen dilakukan setelah surat lamaran yang sudah melalui proses penyaringan oleh tim rekrutmen, setelah proses penyaringan akan diserahkan kepada atasan langsung atau departemen personalia untuk disetujui. Persetujuan atasan atau departemen personalia akan menjadi proses terakhir dalam proses rekrutmen. Setelah mendapat persetujuan atasan atau departemen personalia, keputusan rekrutmen akan diumumkan di web perusahaan, calon karyawan akan diperintahkan untuk mengecek web perusahaan dalam jangka waktu paling lama satu minggu setelah surat lamaran dikirimkan. Masing-masing calon karyawan akan mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan melalui ponsel masing-masing calon karyawan yang berisikan perintah pengecekan web perusahaan.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 3. Kerangka Berpikir

2. Metode Penelitian

Data primer ini diperoleh secara langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada manager, HRD dan karyawan didalam perusahaan tersebut. Hasil yang diperoleh dari wawancara berupa informasi-informasi bagaimana cara mengenai proses perekrutan calon karyawan atau calon pekerja baru dan apa saja yang menjadi hambatan dalam proses perekrutan yang muncul didalam perusahaan. Data sekunder ini diperoleh secara langsung dari sumber atau objek yang sedang dilakukan penelitian. Data yang diperoleh seperti data pelamar, data karyawan yang diterima, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.

Metode pengumpulan data menggunakan: 1). Observasi, suatu metode mengumpulkan data dengan melaksanakan pengamatan secara langsung dan pencatatan terhadap yang berhubungan dengan permasalahan atau objek yang diteliti. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan. 2). Wawancara, teknik pengambilan dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. 3). Studi pustaka, dalam penelitian ini juga memerlukan data yang berasal dari buku, internet, jurnal, dan sumber lain.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 4. Metode Pengumpulan Data

Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif, ini dilakukan secara deskriptif dengan membandingkan teori dengan hasil penelitian dan disampaikan secara naratif.

Adanya keterbatasan waktu untuk penelitian sehingga tidak semua masalah dapat diteliti, karena keterbatasan waktu penelitian ini dibuat hanya bagian penting yang mengenai proses perekrutan, sehingga penelitian ini seluruhnya mencakup proses perekrutan dan seleksi calon pekerja di perusahaan

3. Hasil dan Pembahasan

Didalam teori, tahap pertama yang dilakukan perusahaan dalam proses rekrutmen adalah perencanaan kepegawaian. Perencanaan kepegawaian yaitu peramalan atau forecasting. Manajer SDM harus mengetahui penawaran dan permintaan untuk berbagai jenis SDM, dan memperkirakan bidang-bidang didalam organisasi karena disana terdapat kekurangan tenaga kerja. Perencanaan kepegawaian di PT Mega Bintang Perdana yaitu menyesuaikan dengan kekosongan posisi dibagian tertentu, seperti misalnya dibagian tertentu mengetahui adanya kekosongan dan membutuhkan karyawan baru maka akan dilakukan proses rekrutmen karyawan baru. Manajer marketing di PT Mega Bintang Perdana akan memberitahukan kepada HRD atau tim rekrutmen bahwa dibagian marketing sedang membutuhkan karyawan baru. Dari teori dan PT. Mega Bintang Perdana terdapat kesamaan, dapat dilihat persamaan dari kedua teori proses rekrutmen karyawan diatas, sama-sama merencanakan kepegawaian atau menentukan jumlah karyawan untuk mengetahui seberapa banyak karyawan baru yang dibutuhkan diposisi tersebut. Jadi dapat disimpulkan adanya kesamaan dari kedua teori tersebut.

Dari teori, menentukan persyaratan jabatan merupakan hal terpenting bagi perusahaan, karena menentukan kriteria pelamar dan disesuaikan dengan posisi yang di butuhkan. Kriteria yang sesuai dengan posisi kekosongan jabatan meliputi pendidikan, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman. Di PT Mega Bintang Perdana menentukan persyaratan jabatan adalah menyesuaikan kekosongan dalam posisi yang dibutuhkan. HRD akan menentukan persyaratan apa saja yang sesuai dengan jabatan yang akan dilamar oleh calon karyawan dan dapat ditentukan juga dari posisi jabatan yang kosong karena calon karyawan baru yang akan melamar harus sesuai dengan kriteria jabatan yang kosong, persyaratannya dilihat dari pendidikan, keahlian, dan pengetahuan dalam bidangnya. Dari teori dan didalam PT Mega Bintang Perdana terdapat kesamaan, sama-sama menentukan persyaratan jabatan dilihat dari pendidikan, keahlian, dan pengalaman dalam bidangnya. Jadi dapat disimpulkan adanya kesamaan dari kedua teori tersebut.

Dari teori, perusahaan melakukan sumber eksternal banyak dipilih melalui iklan, seperti rekrutmen berbasis web menggantikan iklan lowongan pekerjaan untuk beberapa area, semua koran atau majalah bisnis profesional akan menegaskan bentuk iklan tersebut tetap populer. Didalam PT Mega Bintang Perdana sumber eksternal dengan cara seperti iklan lowongan pekerjaan broadcast melalui sosial media yaitu BBM dan whatsapp, dan dilengkapi dengan persyaratan, alamat pengiriman surat lamaran, dan masa tenggang penutupan rekrutmen. Dari teori dan di PT Mega Bintang Perdana terdapat kesamaan yaitu sama-sama melakukan dengan cara periklanan melalui internet atau media social. Dari teori melalui internet dengan memasang iklan di web perusahaan, sedangkan di PT Mega Bintang Perdana melalui internet dengan memasang iklan di media sosial. Jadi dapat disimpulkan adanya kesamaan dari kedua teori tersebut.

Dari teori, sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan pekerjaan diambil dari dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan tersebut. Di PT

Mega Bintang Perdana sumber internal dengan cara mengumumkan info lowongan pekerjaan di mading perusahaan dan juga sumber internal dengan cara mempersilahkan karyawan di PT Mega Bintang Perdana untuk membawa calon pelamar yang sudah berpengalaman sesuai yang dibutuhkan perusahaan dengan persyaratan yang ditentukan yaitu dilihat dari pendidikan, pengetahuan, keahlian, dan pengalamannya. Dari teori dan didalam PT Mega Bintang Perdana dapat disimpulkan adanya ketidaksesuaian. Dari teori merekrut secara internal dilakukan dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan tersebut. PT Mega Bintang Perdana sumber internal dilakukannya dengan cara mempersilahkan karyawan di PT Mega Bintang Perdana yang ingin membawa calon pelamar yang sudah berpengalaman sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Dapat disimpulkan adanya ketidaksesuaian dari kedua teori tersebut.

Dari teori, keputusan penerimaan atau keputusan rekrutmen diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia. Keputusan penerimaan atau keputusan rekrutmen oleh atasan langsung atau departemen personalia ditandai dengan pengumuman melalui web perusahaan. Di PT Mega Bintang Perdana keputusan rekrutmen dilakukan pada saat surat lamaran terkumpul dan dilakukannya proses pemilihan, bagi surat lamaran yang sesuai dengan persyaratan akan diambil dan diberikan kepada pimpinan perusahaan atau direktur di PT Mega Bintang Perdana untuk disetujui. Calon pelamar yang sudah disaring dan disetujui oleh direktur akan dipersilahkan untuk mengisi formulir lamaran pekerjaan. Dari teori dan di PT Mega Bintang Perdana adanya ketidaksesuaian dalam keputusan rekrutmen, ketidaksesuaian terlihat diproses akhir didalam teori keputusan rekrutmen hanya dari atasan langsung atau departemen personalia. Sedangkan di PT Mega Bintang Perdana dalam proses akhir dari keputusan rekrutmen adalah melakukan pengisian formulir bagi calon karyawan yang sudah disetujui oleh direktur. Jadi dapat disimpulkan adanya ketidaksesuaian dari kedua teori tersebut.

4. Kesimpulan

Proses rekrutmen merupakan kegiatan yang harus dilakukan dalam penerimaan karyawan baru. Proses rekrutmen yang baik dan diatur secara disiplin akan menghasilkan karyawan yang baik dan berkualitas juga bermanfaat bagi perusahaan. Maka dari itu pentingnya melakukan proses rekrutmen untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Berdasarkan pengamatan dan dilihat dari beberapa teori yang sudah dibahas sebelumnya dibandingkan dengan hasil observasi di PT Mega Bintang Perdana terdapat beberapa kesamaan dalam proses rekrutmen karyawan baru, kesamaan dalam teori dan penerapan di PT Mega Bintang Perdana seperti perencanaan kepegawaian, dimana perencanaan kepegawaian harus dilakukan terlebih dahulu karena untuk mengetahui seberapa jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kesamaan juga terdapat dalam proses rekrutmen pada menentukan persyaratan jabatan, dimana kesamaan dalam teori dan di PT Mega Bintang Perdana dalam proses rekrutmen sesuai dengan teori yaitu dilihat dari pendidikan, keahlian, dan pengalaman dalam bidangnya. Proses rekrutmen di PT Mega Bintang Perdana terdapat ketidaksesuaian, terlihat pada proses pengajuan permintaan karyawan, pengajuan permintaan karyawan dilakukan dengan mengisi formulir permintaan karyawan. Sedangkan dalam teori proses pengajuan permintaan karyawan tidak dilakukan. Ketidaksesuaian juga terdapat didalam proses menentukan sumber

rekrutmen eksternal dan internal, terlihat pada sumber internal. Menurut teori sumber internal didapat dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang sudah menetap sejak lama di perusahaan tersebut. Tetapi di PT Mega Bintang Perdana sumber internal dilakukan mengumumkan info lowongan pekerjaan didalam mading perusahaan. Adapun perbedaan di PT Mega Bintang Perdana dan teori bukan suatu hambatan bagi perusahaan untuk tidak menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Mendapatkan sumber daya manusia dengan efektif, dan berkualitas baik, dapat mempercepat jalannya proses produktifitas perusahaan.

Referensi

Dessler G. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): INDEKS.

Mathis RL., Jackson JH. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Salemba Empat.

Noe AR dkk. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Salemba Empat.

Rivai V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Murai Kencana.

Simamora H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (ID): STIE YKPN.

STUDI DESKRIPTIF PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. PURI WIRA MAHKOTA

Siek Raymond Prasetya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: raymondprasetya95@yahoo.co.id

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan memilih empat informan dari perusahaan untuk mendapatkan informasi yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di perusahaan sudah berjalan dengan baik. Proses rekrutmen menggunakan sumber eksternal dari media massa dan referensi karyawan yang ada di perusahaan. Kendala yang dialami perusahaan adalah pada saat wawancara dimana sulit mencari karyawan yang berkualitas. Proses seleksi yang dilakukan dengan menggunakan wawancara untuk setiap calon karyawan. Dalam melakukan penempatan perusahaan menggunakan kesesuaian orang dengan pekerjaan.

Kata Kunci–Proses rekrutmen, Seleksi, Penempatan karyawan,

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya era globalisasi saat ini, kemajuan akan ilmu dan teknologi berkembang dengan cepat serta persaingan yang begitu ketat. Hal seperti ini akan berpengaruh terhadap sumber daya manusia karena sebuah perusahaan yang menjalankan bisnisnya akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan akan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan akan menjadi sebuah asset yang sangat berharga bagi perusahaan itu sendiri.

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat, kira-kira terdapat 232,516.8 juta jiwa lebih penduduk di Indonesia, dengan jumlah penduduk yang sangat besar, Indonesia memiliki potensi SDM yang sangat besar dari segi kuantitas, lalu bagaimana kualitas SDM Indonesia di mata dunia. Menurut data dari Human Development Indeks, Indonesia berada pada peringkat 108 di dunia dari segi Kualitas SDM. (Kualitas SDM Indonesia di Dunia, Juni 26, 2015)

Pengelolaan sumber daya manusia yang berada di perusahaan sangatlah penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana perusahaan melakukan

proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di perusahaan tersebut. Rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di perusahaan dikatakan berhasil ketika perusahaan mendapat karyawan yang berkompoten dan berkualitas terhadap pekerjaannya.

Menurut McKenna (2006, p.119) rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong, dan seleksi merupakan teknik pemilihan anggota baru organisasi dari kandidat yang tersedia. Untuk seleksi ada beberapa teknik yang bisa digunakan. Teknik ini membantu perusahaan dalam menilai karyawan tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau tidak. Aktivitas seleksi harus dilakukan dengan mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan, karena dalam analisis pekerjaan itu ada uraian pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Daniel, Sanda, Midala (2014) Penempatan adalah proses menempatkan orang ke posisi tertentu yang telah dipilih untuk pekerjaan itu. Setelah surat kerja telah diberikan, tahap selanjutnya adalah menempatkan staf yang baru direkrut ke daerah yang menjadi spesialisasinya.

Penempatan karyawan merupakan salah satu kegiatan untuk menempatkan karyawan yang sesuai dan cocok dengan pekerjaannya. Penempatan yang tepat dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Penempatan karyawan di perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompoten di bidangnya.

PT Puri Wira Mahkota merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian spare part sepeda motor ke seluruh wilayah di Indonesia yang berpusat di Kota Surabaya. Perusahaan ini terletak di Ruko Satelit Town Square E25 Suko Manunggal, Surabaya yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 47 orang. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2006 dengan tujuan untuk memperlancar dan mempercepat proses pengiriman barang agar bisa sampai ke tangan konsumen dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer perusahaan, masalah yang timbul dari perusahaan dalam menjalankan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan adalah bahwa karyawan yang melamar hanya berdasarkan kenalan dari karyawan yang sudah ada di perusahaan sehingga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Situasi ini menyebabkan perusahaan sulit untuk mendapatkan karyawan yang berkompoten khususnya untuk divisi pemasaran dan audit yang sering mengalami hal seperti itu. Hal seperti ini terkadang melibatkan karyawan di divisi tertentu untuk membantu pekerjaan di divisi lainnya karena belum mendapatkan karyawan yang baru, masalah seperti ini dapat

membuat perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, banyaknya divisi yang ada di dalam perusahaan menyebabkan perusahaan harus bisa memilih karyawan yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas karyawan yang bagus akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota. Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota sehingga dapat diketahui apakah PT Puri Wira Mahkota sudah menjalankan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan = di atas, maka rumusan masalahnya adalah: Bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota?

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota.

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan kepada perusahaan tentang bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan agar menjadi lebih baik dan juga sebagai evaluasi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan. Bagi Penulis, penelitian ini bermanfaat untuk lebih mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota, dan memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khusus dalam bidang rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Bagi Akademis, hasil karya tulis ini diharapkan bisa menjadi bahan tambahan bagi mahasiswa lainnya dan menambah wawasan mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menentukan batasan penelitian. Tujuan dibuat batasan penelitian ini adalah untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran yang mungkin terjadi. Penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota yang hanya pada divisi Pemasaran dan Audit.

Divisi pemasaran dan audit dipilih karena di dalam 2 divisi tersebut, PT Puri Wira Mahkota sulit untuk menemukan karyawan yang memang sesuai dengan standard kemampuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Sering kali karyawan hanya memenuhi secara persyaratan saja tetapi secara softskill masih kurang.

Proses rekrutmen yang harus dijalankan oleh perusahaan menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut: Pertama perusahaan harus melakukan *Job Identification* yaitu Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan karena pegawai sudah tidak menduduki jabatannya tersebut. Dengan itu maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut. *Job*

Requirement yaitu sebagai sejumlah kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan untuk mencari dan menyaring kandidat yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan posisi atau jabatan yang diiklankan tersebut

Sumber rekrutmen merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Adapun sumber rekrutmen menurut (Mangkunegara, 2013, pp.34-35) yaitu sumber dari dalam perusahaan, upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondite pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutas pegawai, yaitu promosi jabatan, transfer atau rotasi pekerjaan, dan demosi jabatan. Promosi Jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya. Demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

Sumber dari luar perusahaan adalah Upaya penarikan pegawai melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, depnaker, dan lamaran kerja yang masuk perusahaan pada waktu sebelumnya. Bentuk – bentuk sumber eksternal adalah: Iklan media masa, perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan. Depnaker, Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Lamaran yang sudah masuk di perusahaan, Lamaran kerja yang sudah masuk di Perusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

A.Shihotang (2007, p.92) bahwa ada 2 amcam teknik rekrutmen yang sangat populer dilaksanakan baik, sector public maupun sector swasta yaitu: Teknik Sentralisasi dilaksanakan terpusat di kantor pusat organisasi bila karyawan yang akan direkrut berjumlah ribuan orang dengan kualifikasi jabatan pekerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia berkewajiban untuk meminta informasi kepada setiap satuan kerja tentang tipe-tipe pekerja yang dibutuhkan, demikian juga jumlahnya dan perkiraan periode waktu penggunaan tenaga kerja tersebut. Demikian juga informasi tentang kebutuhan Sumber Daya Manusia dari satuan kerja lainnya dalam organisasi untuk mengajukan kriteria jumlah dan periode waktu yang ditargetkan masing-masing harus disampaikan pada Manajer Sumber Daya Manusia pusat.

Teknik sentralisasi harus memiliki informasi yang akan dimasukkan dalam penerimaan pegawai seperti data-data berikut: Jenis pekerja, klasifikasi, dan besarnya gaji, Lokasi tugas di dalam organisasi, Garis besar kewajiban-kewajiban kerja, Kualifikasi minimal pekerja, Tanggal waktu mulai bekerja, Prosedur lamaran, Tanggal ditutupnya penerimaan lamaran

Teknik Rekrutmen Desentralisasi, rekrutmen cara desentralisasi ini memberikan keterangan untuk merekrut pegawai pada unit-unit satuan kerja yang bersangkutan dibidang kegiatannya dan daerahnya secara langsung. Alasan yang digunakan biasanya adalah: Jumlah pegawai yang akan direkrut terbatas, Kualifikasi dan tipe-tipe jabatan yang perlukan khas, Dibutuhkan spesialisasi tertentu pada masing-masing suatu kerja

Kelemahan rekrutmen desentralisasi ini adalah para pemimpin tingkat pusat akan kehilangan kendali mengenai proses rekrutmen, apakah proses rekrutmen dijalankan sesuai dengan peraturan perundangan terutama tentang affirmative action (tindakan dari pihak atau golongan yang menyetujui) apakah juga dapat dipertimbangkan atau belum. Banyaknya instansi pemerintah yang mengkombinasikan rekrutmen secara sentral. Perusahaan perlu melakukan proses penyeleksian dengan mengambil langkah-langkah untuk memproses para pelamar pekerjaan. Variasi-variasi dalam proses dasar tergantung pada ukuran perusahaan, sifat pekerjaan yang harus diisi, jumlah orang yang harus dipilih, penggunaan teknologi elektronik, dan faktor lainnya Proses ini dapat berlangsung dalam sehari atau lebih lama. Apabila pelamar tersebut diproses dalam satu hari, pemberi kerja biasanya mengecek referensi – referensi setelah penyeleksian. (Mathis & Jackson, 2006, p.268). Minat pekerja pelamar, individu-individu yang menginginkan pekerjaan dapat menunjukkan minat dalam pekerjaan lewat beberapa cara. Biasanya, individu tersebut telah mengumpulkan resume lewat surat/faks atau melamar sendiri ke lokasi pemberi kerja. Tetapi dengan perkembangan perekrutan internet, banyak individu melengkapi surat lamaran secara online atau mengumpulkan resume secara elektronik (Mathis dan Jackson, 2006, p.269). Penyaringan prakerja, banyak pemberi kerja mengadakan penyaringan prakerja guna menentukan apakah para pelamar memenuhi kualifikasi minimum untuk pekerjaan-pekerjaan yang lowong. Penyaringan elektronik, penyaringan prakerja yang dilakukan secara elektronik, menggunakan peranti lunak komputer untuk memindai resume atau surat lamaran yang dikumpulkan secara elektronik untuk kata-kata kunci (Mathis dan Jackson, 2006, pp.270-271). Formulir surat lamaran, formulir surat lamaran digunakan dimana-mana dan dapat berupa banyak format yang berbeda (Mathis & Jackson, 2006, p. 271). Tes penyeleksian, Beberapa jenis tes yang berbeda digunakan sebagai bagian dari proses penyeleksian. Adapun tes penyeleksian meliputi: tes kemampuan, tes kepribadian, tes kejujuran (Mathis & Jackson, 2006, pp. 273-277). Wawancara penyeleksian, wawancara penyeleksian para pelamar pekerjaan dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan dan mengklarifikasi informasi yang dikumpulkan sepanjang proses penyeleksian (Mathis & Jackson 2006, p. 279). Penyelidikan latar belakang, Penyelidikan latar belakang mungkin terjadi sebelum atau sesudah wawancara secara menyeluruh. Penyelidikan ini membuat organisasi harus menghabiskan waktu dan uang

dalam jumlah tidak sedikit, tapi penyelidikan ini biasanya terbukti bermanfaat ketika membuat keputusan – keputusan penyeleksian (Mathis & Jackson, 2006, p. 290). Pemeriksaan medis dan penyelidikan, Informasi medis atas para pelamar mungkin digunakan untuk menentukan kapabilitas fisik dan mental individu tersebut dalam melakukan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2006, p. 292). Memberi tawaran pekerjaan, Langkah terakhir dari proses penyeleksian adalah pembuatan tawaran pekerjaan. Sering kali disampaikan melalui telepon, banyak tawaran pekerjaan disusun dalam surat dan dikirimkan ke para pelamar (Mathis & Jackson, 2006, p. 293).

Metode yang harus ditempuh dalam seleksi dan penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh adalah (Sunyoto, 2012, pp. 116-117): menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia, mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan atau mengisi jabatan-jabatan, mengembangkan kriteria seleksi yang valid, pengadaan atau penarikan karyawan, mengadakan tes atau sebaliknya men-screening para pelamar, menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas, mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas.

Dalam praktik setiap instansi menerapkan metode-metode tersebut secara berbeda-beda. Namun yang penting diperhatikan adalah menetapkan kualifikasi minimal untuk seorang pegawai atau jabatan tertentu, yang hal ini akan menyangkut pemberian standar perekrutan pegawai yang diinginkan. Di dalam menetapkan kualifikasi minimal tersebut memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut (Sunyoto, 2012, pp.116-117): tinjauan data biografis, tes bakat atau ketangkasan, tes kemampuan, ujian penampilan, referensi-referensi, evaluasi kinerja, wawancara – wawancara, pusat – pusat penilaian, masa percobaan.

Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Pecocokan ini juga mempengaruhi biaya pelatihan dan operasi secara langsung. (Mathis & Jackson, 2006, p. 262).

Kesesuaian Orang – Pekerjaan merupakan konsep sederhana tetapi penting yang melibatkan pencocokan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dengan karakteristik – karakteristik pekerjaan. Tidak pelak lagi, tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah, perputaran dan ketidakhadiran lebih tinggi, serta masalah – masalah SDM lain menignkat. (Mathis & Jackson, 2006, p. 263). Kecocokan antara individu – individu dan faktor – faktor organisasional. Para pemberi kerja juga semakin berusaha ntuk menentukan kecocokan antara individu – individu dan faktor organisasional guna mencapai kesesuaian orang – organisasi. Kesesuaian orang – organisasi adalah penting ketika faktor – faktor umum dari keberhasilan pekerjaan sama pentingnya dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan tertentu. (Mathis & Jackson, 2006, p.265).

Untuk penempatan karyawan ada 3 macam yaitu: Promosi, Pengertian promosi adalah jika seorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih

tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Sunyoto, 2012, p. 124). Transfer, dalam penempatan, alih tugas atau transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dan alih tempat. Demosi, pengertian dari demosi adalah bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil (Sunyoto, 2012, pp.125-126).

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan. (Azwar, 2005, p. 6)

Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian. Data yang dikumpulkan semata – mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi. Contoh penelitian deskriptif yang paling populer adalah penelitian survai (Azwar, 2005, p. 7)

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono, 2012, p. 15).

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini membahas secara lengkap tentang topik dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin membahas secara lebih dalam dengan dukungan data – data yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, kesimpulan, dan bahkan ilmu bagi perusahaan.

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. (Sugiyono, 2012, p. 308).

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012, pp. 308-309). Sumber data primer yang digunakan oleh penulis berasal dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada PT Puri Wira Mahkota.

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti, baik itu orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 1998). Subjek penelitian dari penelitian ini adalah berasal dari pihak yang bersangkutan dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota.

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipejari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Objek penelitian ini adalah bagai perusahaan PT Puri Wira Mahkota menjalankan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawannya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisa sebagai berikut: mengelompokan data berdasarkan karakteristik informan, melakukan pendekatan kualitatif untuk mengetahui secara detail bagaimana studi deskriptif rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada PT Puri Wira Mahkota, menggabungkan kajian pustaka, data dari kenyataan di lapangan dan pengalaman informan untuk mendapatkan pengetahuan umum terhadap studi deskriptif rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota.

Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2012, p. 373).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari deskripsi wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan enam narasumber pada PT Puri Wira Mahkota maka bisa ditunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada PT Puri Wira Mahkota sebagai berikut.

PT Puri Wira Mahkota dalam melakukan proses rekrutmen diambil dari dua sumber yaitu sumber eksternal dengan media massa berupa koran dan sumber internal yang berasal dari referensi karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Proses rekrutmen di perusahaan cukup cepat dan sederhana dengan mem-beritahukan kepada calon karyawan dalam waktu 2 sampai 3 hari sehingga tidak bersifat mendadak dan karyawan dapat mempersiapkan diri untuk proses selanjutnya yaitu wawancara.

Dalam melaksanakan penyeleksian PT Puri Wira Mahkota juga tidak secara mendadak, karyawan akan dijadwalkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dan calon karyawan bisa saling mempersiapkan diri untuk proses wawancara. Dalam wawancara perusahaan akan bertanya seputar hal yang mengenai pengalaman kerja, pekerjaannya, dan pencocokan gaji karyawan selain itu perusahaan juga akan menjelaskan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan untuk calon karyawan baru. Perusahaan juga sangat cepat dalam menentukan apakah karyawan lulus dalam seleksi atau tidak karena setelah seleksi karyawan hanya perlu menunggu sampai keesokan harinya untuk mengetahui apakah diterima di perusahaan atau tidak dan setelah itu apabila diterima karyawan langsung bisa bekerja di perusahaan tersebut.

Terkait dengan penempatan yang dilakukan perusahaan kepada kedua informan tersebut bahwa perusahaan sudah menempatkan karyawan baru sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya jadi tugas yang diberikan adalah tugas yang sesuai dengan divisinya masing-masing. Perusahaan juga belum pernah memindahkan karyawan ke bidang pekerjaan lain atau posisi lainnya jadi selama ini semua karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing

Perekrutan dilakukan ketika memang membutuhkan karyawan untuk pekerjaan tertentu atau mencari calon

pengganti karyawan yang mengundurkan diri dengan merekrut karyawan baru. Hal ini sesuai dengan teori yang dituliskan oleh Mathis dan Jackson (2006) bahwa sebuah proses rekrutmen akan dilakukan apabila adanya bidang pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan karena pegawai sudah tidak menduduki jabatan tersebut. Dengan itu maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Dalam Job requirement sendiri yang di tetapkan oleh perusahaan terlihat sangat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas bukan sebagai hambatan perusahaan dalam mendapatkan karyawan karena jelas terlihat dari jumlah karyawan saat sekarang yang dimiliki oleh PT Puri Wira Mahkota cukup untuk mencakup semua kegiatan operasional perusahaan tersebut. Job requirement yang dilakukan oleh perusahaan ini susah sesuai dengan apa yang di tuliskan oleh Mathis dan Jackson (2006) mengenai job requirement sebagai sejumlah kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan untuk mencari dan menyaring kandidat yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan posisi atau jabatan yang diiklankan tersebut.

Perusahaan menggunakan sumber external yaitu dengan memanfaatkan media massa berupa koran sebagai salah satu sumber utama dalam merekrut karyawan sehingga karyawan diharapkan dapat langsung mendaftar dan perusahaan akan langsung memilih calon karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan itu sendiri, sumber ini juga sesuai dengan teori (Mangkunegara, 2013, pp.34-35) dan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa salah satu sumber rekrutmen terbaik adalah dengan iklan. Selain itu sumber rekrutmen kedua yang di-gunakan perusahaan adalah sumber yang berasal dari internal perusahaan yaitu menggunakan referensi karyawan yang ada di dalam perusahaan untuk mendapatkan karyawan baru, biasanya jika perusahaan membutuhkan karyawan di divisi pemasaran maka perusahaan akan meminta karyawan senior yang ada di bagian pemasaran untuk mencarikan orang yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari keempat narasumber PT Puri Wira Mahkota dalam proses rekrutmen khususnya teknik yang digunakan dalam penarikan atau rekrutmen karyawan adalah menggunakan teknik sentralisasi karena rekrutmen yang selama ini dilakukan oleh perusahaan yaitu secara terpusat, selain itu dalam merekrut karyawan perusahaan juga menetapkan syarat atau tipe-tipe karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Teknik seperti ini digunakan oleh perusahaan agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. (Sihotang, 2007, p.92)

Berdasarkan dari keempat narasumber PT Puri Wira Mahkota, proses seleksi untuk calon karyawan baru dilaksanakan dengan 2 hal yaitu dengan melihat CV dari calon karyawan tersebut dan juga akan dilaksanakan wawancara kepada setiap calon karyawan yang dilakukan oleh CDO dan manajer divisi. Dalam melakukan proses penyeleksian calon karyawan yaitu dengan melihat CV karyawan sudah sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2006) yaitu tentang penyidikan latar belakang. Penyidikan latar belakang yang dilakukan oleh perusahaan dengan melihat CV dari calon karyawan dan untuk wawancara sendiri juga sesuai dengan

teori Mathis dan Jackson (2006) sehingga apa yang dilakukan oleh perusahaan dalam menyeleksi karyawan sudah cukup baik. Dengan menggunakan CV dan wawancara kepada calon pelamar, perusahaan akan lebih mengetahui bagaimana calon karyawan tersebut secara detail melalui hasil wawancara dan CV dari calon karyawan tersebut.

Wawancara yang dilakukan oleh perusahaan merupakan wawancara yang sesuai dengan teori (Mathis & Jackson 2006, p. 279) yaitu wawancara secara terstruktur yang isinya wawancara dengan menggunakan serangkaian pertanyaan standar yang diajukan kepada semua pelamar. Pewawancara mengajukan pertanyaan – pertanyaan dasar yang sama kepada setiap pelamar, sehingga perbandingan antara para pelamar dapat dibuat dengan lebih mudah. Dengan menggunakan wawancara struktur pewawancara bisa menggali informasi lebih kedalam dengan pertanyaan-pertanyaan lainnya yang bisa ditujukan kepada calon karyawan. Perusahaan tersebut dalam melakukan wawancara juga terdapat unsur wawancara panel yang juga sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2006) yaitu beberapa pewawancara mewawancarai kandidat yang sama yaitu CDO dan manajer yang bersangkutan dalam perusahaan ini. Dengan melakukan wawancara seperti diatas perusahaan akan benar-benar mengetahui bagaimana kemampuan calon karyawan tersebut sehingga akan mempermudah perusahaan untuk mendapatkan seorang karyawan yang memang sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan melalui wawancara yang dilakukan.

Secara keseluruhan untuk proses seleksi yang dilakukan oleh PT Puri Wira Mahkota yaitu menggunakan CV dan wawancara yang akan dilakukan oleh CDO dan manajer divisi yang bersangkutan di perusahaan tersebut. Selama ini proses seleksi di perusahaan sudah cukup lumayan berjalan lancar tetapi masih ada kendala-kendala dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, untuk masalah gaji terkadang sulit untuk menemukan yang pas dengan calon karyawan yang baru jadi antara pengalaman, pendidikan juga tidak sesuai dengan gaji yang dimintanya, selain itu pada saat melakukan wawancara terkadang susah dalam mencari orang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, walaupun karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman kerja dan memenuhi segala kualifikasi tetapi terkadang pada saat wawancara tidak bisa menjawab pertanyaan dengan benar, terkadang masih bingung sendiri saat diwawancara oleh pihak perusahaan. Jadi terkadang sulit untuk mencari orang benar-benar bagus untuk pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dari keempat narasumber PT Puri Wira Mahkota bahwa dalam menempatkan karyawan di perusahaan ini yaitu dengan mencocokkan bagaimana skill karyawan dengan pekerjaan yang akan di tempati oleh karyawan baru di perusahaan, hal ini sesuai dengan teori dari (Mathis & Jackson, 2006, p. 263) yaitu Kesesuaian Orang – Pekerjaan merupakan konsep sederhana tetapi penting yang melibatkan pencocokan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dengan karakteristik – karakteristik pekerjaan. Tidak pelak lagi, tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah, perputaran dan ketidakhadiran lebih tinggi, serta masalah – masalah SDM lain meningkat. Dengan menyesuaikan antara karyawan dengan pekerjaan akan memudahkan perusahaan dalam mengisi jabatan yang kosong

dengan menempatkan karyawan yang memiliki skill tertentu yang sesuai dengan pekerjaan kosong tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa untuk penempatan seperti demosi, transfer maupun promosi belum pernah dilakukan oleh perusahaan sehingga perusahaan hanya menempatkan karyawan sesuai dengan hasil wawancara. Tetapi untuk proses transfer sendiri mungkin akan bisa dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut yang sesuai dengan (Sunyoto, 2012, p. 125). Walaupun sampai dengan sekarang perusahaan belum pernah melakukan pemindahan karyawan ke bagian atau divisi lainnya tetapi kegiatan transfer sendiri mungkin bisa terjadi di setiap divisi yang ada di perusahaan, transfer mungkin akan dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan menemukan karyawan yang memang memiliki kemampuan cukup untuk mengisi suatu pekerjaan tertentu yang ada di perusahaan.

Secara keseluruhan untuk proses penempatan sendiri yang dilakukan oleh perusahaan PT Puri Wira Mahkota selama ini sudah lumayan cukup baik yaitu dengan menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut, kendala penempatan di perusahaan ini juga belum terlihat jelas karena selama ini perusahaan hanya menempatkan karyawan seperti pada umumnya saja sehingga karyawan baru yang masuk di perusahaan akan ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing, di samping itu pemindahan karyawan juga belum pernah dilakukan sehingga kendala karyawan belum tampak pada proses penempatan yang ada di perusahaan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, analisa, dan pembahasannya tentang proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota adalah bahwa selama ini perusahaan melakukan rekrutmen hanya pada saat membutuhkan karyawan, baik itu ada yang mengundurkan diri maupun memang membutuhkan karyawan baru untuk pekerjaan tertentu, lalu dalam merekrut karyawan perusahaan juga mencantumkan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh calon karyawan Teknik yang digunakan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yaitu dengan menggunakan teknik sentralisasi yaitu bahwa perekrutan dilakukan secara terpusat hanya di PT Puri Wira Mahkota dengan menetapkan tipe-tipe

karyawan yang dibutuhkan dan dilakukan oleh CDO dan manajer divisi yang bersangkutan. Karyawan yang didapatkan oleh perusahaan jua berasal dari sumber eksternal yaitu koran dan juga bisa dari internal perusahaan yaitu kenalan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

Untuk proses seleksi yang ada di perusahaan ini akan dilakukan dengan melihat dari CV calon pelamar terlebih dahulu karena dengan menggunakan CV, perusahaan bisa melihat latar belakang, pendidikan, dan pengalaman kerja dari calon karyawan baru yang melamar, lalu setelah itu perusahaan akan melanjutkan proses seleksi dengan wawancara atau interview

Pada proses penempatan karyawan perusahaan akan menempatkan karyawan dengan melihat kesesuaian antara orang dengan pekerjaannya sehingga karyawan yang bekerja disana akan melakukan pekerjaannya dan dapat bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. Kualitas SDM Indonesia di Dunia. (26 Juni 2015). Retrieved September 22, 2016 from http://www.kompasiana.com/hesabhirawa/kualitas-sdm-indonesia-di-dunia_550095bea333111773511436
- Ardana, K.I., Mujijati, N., Utama, M.I. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2005). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2008). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, P.A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson J. H. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E. & Beech N. (2006). The essence of manajemen sumber daya manusia. Jakarta: ANDI and Pearson Education Asia Pte. Ltd
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.