

Analisis Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan

PT Inti Palm Sumatra

Dora Amelya, S.AB., M.M¹, Zulyandri, S. Psi., M.M², Winda Amelia, S.Pd. I., M.M³

Administrasi Bisnis¹, Administrasi Bisnis², Administrasi Bisnis²
Politeknik LP3I Kampus Pekanbaru¹, Politeknik LP3I Kampus Pekanbaru² Politeknik
LP3I Kampus Pekanbaru³

e-mail: doraamelya@plb.ac.id 1, zulyandri@plb.ac.id 2, windaamelia@plb.ac.id 3

Abstrak:

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan dalam menjalankan tujuannya agar tercapai apa yang dicita-citakan, untuk itu peranan karyawan adalah sebagai salah satu sumber daya kantor yang penting. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah proses rekrutmen dan seleksi guna merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan jika dilakukan dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif maka dapat dipastikan perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Inti Palm Sumatra adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini menganalisa tentang bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Inti Palm Sumatra untuk mendapatkan calon karyawannya. Oleh karena itu, penelitian kualitatif lebih tepat digunakan agar lebih mendalam analisa dari kegiatan yang terjadi. Hasil penelitian mengenai prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Inti Palm Sumatra secara garis besar kedua proses tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh pihak perusahaan, apa yang ada diteoripun banyak yang diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Kata Kunci: Rekrutment, Seleksi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi untuk suksesnya perusahaan. Sejalan dengan hal itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama, yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memilih kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin besar, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kompetensi yang memadai. Tujuan utama suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang kompeten sesuai dengan kriteria perusahaan

sehingga nantinya mampu membawa perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang kompeten tentu juga akan menambah mutu suatu perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh menurut Hasibuan (2020:82) seleksi adalah “suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang sesuai dan merupakan satu paket yang terdapat pada sumber daya manusia untuk memperoleh kesesuaian antara apa yang diinginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kesesuaian antara pelamar dan perusahaan mempengaruhi baik kesediaan perusahaan untuk membuat penawaran kerja dan kesediaan pelamar untuk menerima pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khana Khoirunisa' Urbayanti (2021) analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Khana Khoirunisa' Urbayanti (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dilakukan seperti pada umumnya proses rekrutmen. Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara, tes kerja, tes psikologi, dan praktek ibadah karena BPR tersebut berbasis syariah (sesuai hukum islam). Penelitian lain juga dilakukan oleh Nur Cahaya (2019), menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja, tetapi dari rekrutmen dan seleksi, rekrutmen menjadi variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa mengelola dan mempertimbangkan sumber daya manusia untuk direkrut ke dalam suatu pekerjaan itu penting dilakukan. Melihat semakin ketatnya suatu persaingan dalam bisnis maupun usaha lainnya, salah satu contohnya adalah perkebunan kelapa sawit. Perusahaan perkebunan kelapa sawit mempekerjakan sumber daya manusia dalam jumlah yang banyak diberbagai sektor perkebunan sawit, mulai dari bagian kantor, hingga bagian lapangan. Dalam mengelola perkebunan sawit, tentu saja diperlukan keahlian-keahlian khusus yang harus dimiliki oleh karyawannya agar perusahaan dapat dikelola secara efektif dan efisien.

PT Inti Palm Sumatra (IPS) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kebun kelapa sawit yang mempunyai luas lahan kurang lebih 12.000 hektar tanaman

menghasilkan TM, 3.000 hektar tanaman belum menghasilkan (TBM, serta 1.000 hektar lahan kosong masih dalam tahap steking dan bungketan.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Yang Direkrut PT Inti Palm Sumatra (IPS)
Selama 2 Tahun (2020-2021)

No	Tahun	Standar Tenaga Kerja	Total Tenaga Kerja/Januari	Plan Rekrut	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	2021	500	406	94	82	12	94
2	2022	700	599	101	76	25	101

Sumber: PT Inti Palm Sumatra (IPS)

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa rekrutmen yang di lakukan oleh PT Inti Palm Sumatra (IPS) adalah jika total tenaga kerja tidak memenuhi standar tenaga kerja maka akan di lakukan rekrutmen sesuai dengan kekurangan tenaga kerja (Plant Rekrut). Hal ini didukung oleh wawancara dengan Bapak Fahyudi Manurung sebagai Kaperson (Kepala Personalia). Adapun prosedur rekrutmen karyawan yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian, dimana seleksi secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak atau dipekerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon karyawan yang kompeten. Dalam hal tersebut, PT Inti Palm Sumatra (IPS) dalam melakukan penempatan karyawannya yang kompeten sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan demi untuk keberlangsungan perusahaan. Dalam melakukan penarikan atau perekrutan karyawan PT Inti Palm Sumatra (IPS) mendapatkan calon karyawan, berdasarkan dari dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Inti Palm Sumatra”

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen merupakan salah satu hal yang penting bagi semua aspek. Manajemen yang dikelola secara baik tentu akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan dalam suatu organisasi dan mencapai sebuah efektifitas dan efisien. Manajemen yang baik dibuat sejak awal perusahaan berdiri tentu akan membuat perusahaan dapat mencapai keberhasilan dengan cepat. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur. Hal ini dapat diartikan bahwa manajemen adalah sebagai suatu proses dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya manajemen, maka pekerjaan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan lebih baik. Menurut George R. Terry (2018:28) mengartikan manajemen sebagai “suatu proses yang khusus terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan menetapkan tujuan-tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya”.

Robbins dan Coulter (2018:33) juga mengemukakan pengertian dari manajemen yaitu “mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja sehingga kegiatan pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dalam menjalankan pekerjaan dan efektif dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan”.Selain itu Handoko (2016:7) juga berpendapat bahwa manajemen adalah “sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota agar menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.”Stoner (Firmansyah,2018:12) berpendapat bahwa manajemen merupakan “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dengan menggunakan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.”Berdasarkan pengertian-pengertian menurut para ahli yang telah disampaikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan yang menggunakan sumber daya manusia dan juga sumber daya lainnya untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi yaitu sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia disebut juga sebagai modal intelektual dalam perusahaan, karena mampu memberikan ide-ide yang cemerlang dalam mengembangkan suatu organisasi.Irham Fahmi (2017:10) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah “rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.” Dalam hal ini manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan SDM yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.Menurut Sedarmayanti (2019:4), MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola manusia berdasarkan tiga prinsip, dimana SDM adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki oleh organisasi karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh SDM yang ada dalam organisasi tersebut.”Dessler (2015:21) mengemukakan pengertian Manajemen sumber daya manusia merujuk pada “praktik dan kebijakan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian,”

Widodo (2015:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, memperoleh orang-orang guna memenuhi kebutuhan tersebut, serta mengoptimalisasikan pendayagunaan sumber daya yang penting dengan memberikan insentif dan penugasan yang tepat, supaya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.”Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam memenuhi kebutuhan SDM agar tujuan organisasi dapat tercapai.Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:9) sebagai berikut:Memberikan saran kepada perusahaan tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi memiliki SDM yang memiliki motivasi tinggi serta memiliki kinerja yang tinggi, dan dilengkapi sarana juga prasarana dalam menghadapi perubahan yang terjadi. kedua,memelihara dan melaksanakan kebijakan dan tata cara SDM guna mencapai tujuan organisasi.ketiga,mengatasi krisis dan situasi yang sulit dalam hubungan antar karyawan supaya tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.keempat, menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi.kelima,membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan SDM.keenam,menyediakan bantuan dan

menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi perusahaan. Hariandja (2013:123) menyatakan bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai “proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan”. Menurut Herman Sofyandi (2013:108) rekrutmen adalah “serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.” Sedangkan Mathis dan Jackson (2016:56) menyatakan, penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan “Suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja”. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan diperusahaan. Menurut Ansori, Al Fajar dan Indrasari (2018:105) “tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada”.

Edy Sutrisno (2020:46) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal ini disebabkan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tetap, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Kamsir (2019:94) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar yaitu pertama, informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan. Kedua, format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafide. Kesan ini penting karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran. Ketiga, pemilihan media untuk lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan.

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer diantaranya pertama, *job Analysis* (Analisis Jabatan) Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggungjawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan. Kedua, *job description* (Uraian Jabatan) uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Ketiga, *job specification* (Persyaratan Jabatan) Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Keempat, *job evaluation* (Penilaian Jabatan) penilaian

jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya. Kelima, *job classification* (Penggolongan Jabatan) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama. Irham Fahmi (2018:10) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa setiap perusahaan pasti menginginkan memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan. Maka secara umum ada 2 (dua) sumber informasi dalam rekrutmen yaitu pertama, Sumber Informasi Internal Ini berasal dari data-data bagian divisi Sumber Daya Manusia (SDM), terutama data dari para karyawan tetap atau karyawan tenaga kerja kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan, Kebaikan rekrutmen dengan sumber internal, adalah Tidak terlalu mahal, dapat memelihara dan mendorong motivasi karyawan yang ada dan karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan. Sedangkan kelemahan dari sumber internal, yaitu pembatasan terhadap bakat-bakat, mengurangi peluang dapat meningkatkan puas diri. Kedua, Sumber Informasi Eksternal Ini bersumber dari informasi pihak Eksternal. Sumber rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan melalui Media cetak (Koran), media elektronik (radio & televisi), sekolah atau perguruan tinggi, rekomendasi dari para karyawan, departemen tenaga kerja, internet, bursa tenaga kerja dan asosiasi – asosiasi.

Menurut Buranuddin Yusuf (2015:109) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah mengatakan bahwa, tujuan utama dan proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Langkah-langkah yang pada umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, yaitu mengidentifikasi jabatan yang lowong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring dan menyeleksi kandidat, membuat penalaran kerja dan mulai bekerja Yani (2012:62) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, Kendala pada proses rekrutmen dapat berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkungan luar. Walaupun masing-masing organisasi memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda-beda akan tetapi kendala umum yang ditemui adalah pertama, Kebijakan Perusahaan, beberapa kebijakan yang dapat mempengaruhi dalam proses perekrutan, pertama kebijakan promosi dari dalam. Kebijakan ini memberikan kesempatan pada karyawan yang ada untuk mengisi kekosongan posisi pekerjaan. Kedua, Kebijakan Kompensasi, perusahaan dengan departemen personalia memiliki kebijakan jumlah pembayaran untuk berbagai spesifikasi pekerjaan. Ketiga, Kebijakan Status Karyawan, beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk menggunakan karyawan *part timer* dan *temporer*.

“Seleksi merupakan bagian materi dari operational manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak” (Fajar dan Heru, 2014:168). Marwansyah (2019:128) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, tujuan setiap program seleksi adalah “mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.” Menurut Simamora (2019:65) seleksi merupakan “proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria

seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.” Sedangkan menurut Komang Ardana (2012:69) seleksi tenaga kerja adalah “suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” Veithzal Rivai Zainal (2016:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah “kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan.” Hal ini berarti telah terkumpul sejauh pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

Kriteria seleksi menurut Simamora (2019:202) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis dan tes wawancara Suparyadi (2015:150) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, setiap proses termasuk seleksi dan penempatan, harus memiliki tujuan yang jelas. Beberapa tujuan dari seleksi dan penempatan adalah: Untuk memperoleh orang yang tepat guna menduduki posisi jabatan yang tepat. Untuk memperkirakan kinerja pelamar. Menjaga reputasi organisasi. Optimalisasi investasi. Marwansyah (2019:133) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam proses seleksi, sebuah tes atau instrument seleksi yang baik harus memiliki ciri-ciri yaitu standarisasi, obyektivitas, norma, realibilitas, dan validitas.

Pelaksanaan proses seleksi di PT Inti Palm Sumatra terbilang cukup sederhana, diawali dengan penyampaian informasi secara internal atau memanfaatkan aplikasi mencari kerja. Setelah semua berkas lamaran terkumpul dan selesai diperiksa, barulah para pelamar dihubungi untuk mengikuti serangkaian tes berikutnya seperti wawancara. Seleksi yang dilakukan oleh PT Inti Palm Sumatra baik untuk karyawan kantor ataupun karyawan lapangan yaitu dengan wawancara.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015:129) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah mengatakan bahwa, untuk mencapai ketiga sasaran dalam proses seleksi, yaitu keakuratan, keadilan dan keyakinan sangat tergantung pada kemampuan pewawancara untuk mengatasi beberapa masalah-masalah seleksi berikut ini :

- a. Banyak pewawancara mengabaikan informasi penting, pewawancara hanya focus pada sebagian kecil informasi yang utama tentang keberhasilan pekerjaan, sehingga melalaikan sebagian informasi lainnya.
- b. Pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Pertanyaan yang diajukan pewawancara tidak focus pada pekerjaan dan bahkan menyimpang terlalu jauh yang menyinggung masalah pribadi pelamar.
- d. Pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara tumpang-tindih, artinya beberapa pewawancara mengajukan pertanyaan yang sama pada pelamar yang sama.
- e. Dalam seleksi perusahaan hanya mengandalkan pada wawancara, padahal banyak informasi penting lainnya yang dapat diperoleh dari tes tertulis, simulasi ataupun bentuk tes lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. penelitian deskriptif kualitatif menurut Ismawati (2015:90) adalah “penelitian yang mencoba menggambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk menarik kesimpulan”. Perspektif pendekatan penelitian kualitatif sendiri ada dua tradisi yang

mempengaruhi praktik analisisnya yaitu konstruktivis dan kritis. Pada penelitian ini menggunakan tradisi kritis, karena metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis wacana atau disebut juga kritis yang berasal dari tradisi pemikiran kritis. Perspektif pendekatan penelitian jenis tradisi ini selanjutnya juga akan mempengaruhi ragam atau macam teknik pengumpulan, teknik keabsahan dan teknik analisis data.

PEMBAHASAN

a. Rekrutmen

Analisis data berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Inti Palm Sumatra dengan menggunakan teori sebagai perbandingan maka didapat data sebagai berikut:

Tabel 2
Perbandingan Penerapan Metode Rekrutmen

No	Metode rekrutmen menurut Kamsir (2016:94)	Metode rekrutmen pada PT Inti Palm Sumatra
1	Informasi Jelas	Diterapkan
2	Format lamaran menarik	Tidak diterapkan
3	Pemilihan Media Sesuai	Diterapkan
4	Menempelkan brosur di perguruan tinggi	Tidak diterapkan

Sumber: Hasi olahan peneliti 2022

Tabel 3
Perbandingan Penerapan Sumber Rekrutmen

No	Sumber rekrutmen menurut Fahmi (2016:10)	Sumber rekrutmen pada PT Inti Palm Sumatra
1	Sumber Informasi Internal	Diterapkan
2	Sumber Informasi eksternal	Diterapkan

Sumber: Hasil olahan peneliti 2022

Tabel 4
Perbandingan Penerapan Proses Rekrutmen

No	Proses rekrutmen menurut Yusuf (2015:109)	Sumber rekrutmen pada PT Inti Palm Sumatra
1	Mengidentifikasi jabatan yang kosong	Diterapkan
2	Mencari informasi jabatan	Tidak diterapkan
3	Menentukan calon yang tepat	Diterapkan
4	Memilih metode rekrutmen	Tidak diterapkan
5	Memanggil calon yang kompeten	Diterapkan
6	Menyaring dan menyeleksi kandidat	Diterapkan
7	Membuat penalaran kerja	Diterapkan

8	Mulai bekerja	Diterapkan
---	---------------	------------

Sumber: Hasil olahan peneliti 2022

Berdasarkan perbandingan diatas dapat dilihat bahwa pihak PT Inti Palm Sumatra menerapkan 2 metode dari 4 metode yang ada dalam teori. Metode rekrutmen adalah hal yang penting untuk mendapatkan calon pelamar. Jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, ini artinya peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai dengan kriteria perusahaan sangat besar.

Dari hasil wawancara yang didapat PT Inti Palm Sumatra menerapkan 2 metode dari 4 metode menurut Kasmir (2019:94) yaitu memberikan informasi yang jelas dan memilih media yang sesuai untuk menyebarkan informasi. Untuk penerapan sumber rekrutmen PT Inti Palm Sumatra menerapkan kedua sumber yang disampaikan oleh Fahmi (2017:10) yaitu sumber informasi internal dan sumber informasi eksternal. Dari hasil wawancara dapat diperoleh informasi bahwa PT Inti Palm Sumatra menerapkan sumber rekrutmen untuk hal yang berbeda, dimana sumber informasi internal diterapkan untuk mengisi posisi karyawan yang bekerja dilapangan, sementara sumber informasi eksternal biasanya digunakan untuk mencari karyawan yang mengisi posisi-posisi tertentu di kantor.

Sementara itu untuk penerapan proses rekrutmen dari 8 proses yang disampaikan oleh Yusuf (2015:109) seperti mengidentifikasi jabatan yang kosong, mencari informasi jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen, memanggil calon yang kompeten, menyaring dan menyeleksi kandidat, membuat penalaran kerja, dan mulai bekerja, PT Inti Palm Sumatra tidak menerapkan dua proses saja yaitu mencari informasi jabatan dan memilih metode rekrutmen.

b. Seleksi

Tahap seleksi merupakan tahap lanjutan setelah proses rekrutmen dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Inti Palm Sumatra dalam pembahasan seleksi menggunakan teori sebagai perbandingan, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Perbandingan Penerapan Metode Seleksi

No	Metode seleksi menurut Hasibuan (2020:50)	Sumber rekrutmen pada PT Inti Palm Sumatra
1	Metode non ilmiah	Diterapkan
2	Metode ilmiah	Diterapkan

Suber: Data olahan peneliti 2022

Tabel 4.3.5
Perbandingan Penerapan Proses Seleksi

No	Proses Seleksi menurut Mondy (2021:57)	Metode rekrutmen pada PT Inti Palm Sumatra
1	Wawancara pendahuluan	Diterapkan
2	Proses seleksi	Diterapkan
3	Pemeriksaan kesehatan	Tidak diterapkan

Sumber: Data olahan peneliti 2022

Berdasarkan perbandingan teori di atas dapat diketahui bahwa tidak semua teori yang ada diterapkan oleh PT Inti Palm Sumatra dimana menurut Siagian (2013:131) Proses seleksi merupakan salah satu hal yang penting dalam keseluruhan proses sumber daya manusia. Hasil wawancara dengan Bapak Manurung selaku narasumber juga terungkap bahwa PT Inti Palm Sumatra menerapkan dua metode seleksi yaitu metode non ilmiah dan metode ilmiah. Keduanya diterapkan oleh pihak PT Inti Palm Sumatra untuk posisi tertentu. Tetapi metode non ilmiah lebih sering diterapkan karena posisi yang banyak direkrut adalah bagian lapangan.

Proses seleksi pada PT Inti Palm Sumatra menerapkan dua proses yaitu wawancara pendahuluan dan proses seleksi itu sendiri seperti tes, penyampaian gambaran pekerjaan hingga penempatan bekerja. Akan tetapi untuk pemeriksaan kesehatan pihak perusahaan tidak melakukannya karena dianggap tidak perlu. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Manurung pada saat sesi wawancara.

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat bahwa proses rekrutmen yang dijalankan PT Inti Palm Sumatra tentu saja terkadang tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan, karena pada saat proses rekrutmen pasti ada saja kendala yang ditemukan. Secara umum beberapa kendala yang sering ditemukan seperti kendala dari kebijakan perusahaan, misal perusahaan memberikan kesempatan promosi, padahal terkadang orang yang dipromosikan belum tentu tepat untuk mengisi posisi yang kosong. Kebijakan kompensasi yang dimiliki oleh perusahaan tentu juga kadang menjadi kendala pada saat rekrutmen dimana perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan bisa melakukan banyak pekerjaan dengan menerima kompensasi yang rendah, dan hal ini tentu saja bertentangan dengan keinginan calon pelamar.

Pembatasan budget rekrutmen dan jumlah insentif yang kecil menjadi kendala ketika akan melakukan rekrutmen apabila perusahaan ingin merekrut orang yang benar-benar kompeten, tentu harus melalui tahapan yang panjang dan memerlukan budget yang besar, tetapi dengan keterbatasan budget yang sudah ditetapkan, hal ini tentu akan menjadi kendala, begitu juga jumlah insentif kecil yang diberikan ketika bekerja, tentu akan mempersulit bagian personalia ketika merekrut. Sumber rekrutmen yang kebanyakan berasal dari internal perusahaan menyebabkan kesan bahwa perusahaan memiliki tingkat nepotisme yang tinggi, hal ini terlihat dari pekerja yang mayoritas berasal dari suku tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan informasi-informasi yang didapat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, PT Inti Palm Sumatra sudah melakukan pelaksanaannya dengan baik. Dilihat dari proses rekrutmen dan seleksi pihak perusahaan cenderung menggunakan sumber internal sebagai preferensi, karena lebih murah dari segi biaya dan lebih mudah dilakukan. Akan tetapi hal ini menimbulkan kesan nepotisme yang tinggi di perusahaan.

Proses prosedur rekrutmen yang dilakukan yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong, menentukan calon yang tepat, memanggil calon yang kompeten, menyaring serta menyeleksi kandidat, membuat penalaran kerja dan mulai bekerja. Sementara itu metode

rekrutmen yang digunakan yaitu memberikan informasi yang jelas dan menggunakan media yang sesuai untuk menyebarkan informasi lowongan kerja. Sumber rekrutmen yang digunakan ada dua yaitu internal dan eksternal, walau lebih sering menggunakan sumber informasi internal.

Seleksi merupakan tahapan yang penting dalam proses keberadaan SDM dalam suatu organisasi, jika tahapan ini dilakukan secara benar, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Metode seleksi yang digunakan oleh PT Inti Palm Sumatra adalah metode non ilmiah dan metode ilmiah, tetapi perusahaan lebih sering menggunakan metode non ilmiah. Sedangkan untuk proses seleksi perusahaan melakukan wawancara pendahuluan dan melakukan proses seleksi pada umumnya untuk menempatkan pelamar mengisi posisi jabatan yang kosong di perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Ansory, Al Fajar dan Meitiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [3] Ardana, Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- [4] Burhanuddin, Y. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [5] Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- [6] Dewi, Andini, Triana. 2018. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Pancaran Belantara Indah. Jurnal Ekonomi Integra, Vol 8. No. 1
- [7] Edy, Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Jakarta. Media Group
- [8] Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- [9] Fajar dan Heru, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing, Edisi pertama, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- [10] George R. Terry, L. W. 2018. Dasar-Dasar Manajemen Cetakan Kesebelas. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- [11] Halim, William, Santosa. 2016. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. Agora, Vol 4. No. 1.
- [12] Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE.
- [13] Hariandja, Marihot T.E, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Grasindo
- [14] Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara,

- [15] Ismawati, Esti, 2015. Telaah Kurikulum dan Pengembangan Bahan Ajar. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- [16] Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- [17] Kriyantono, R. 2020. Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- [18] Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Bandung. CV Alfabeta
- [19] Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta. Salemba Empat.
- [20] Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [21] Mulyana, Deddy. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosdakarya.
- [22] Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta. Erlangga,
- [23] Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- [24] Simamora, H. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- [25] Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [26] Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. Management, New Jersey: Prentice Hall inc.
- [27] Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. CV Alfabeta,
- [28] Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- [29] Urbayanti, Khana, Khoirunnisa'. 2021. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Jurnal Kajian Ekonomi Islam.
- [30] Veithzal Rivai Zainal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada,
- [31] Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2016. Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi (Cara Tepat dan Mudah Menilai Kinerja dari Teori ke Praktik). Edisi Pertama. Yogyakarta. Fakultas dan Ekonomi UGM.
- [32] Widodo, Suparno. Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar
- [33] Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.