

Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di PT. Perkebunan Nusantara V

Dora Amelya S.AB., M.M.¹, Zulyandri, S. Psi., M.M², Lidya Ikhsan S.Pd., M.M³
Administrasi Bisnis¹, Administrasi Bisnis², Administrasi Bisnis³
Politeknik LP3I Kampus Pekanbaru¹, Politeknik LP3I Kampus Pekanbaru², Politeknik
LP3I Kampus Pekanbaru³
e-mail: doraamelya@plb.ac.id¹, zulyandri@plb.ac.id², lidyaikhsan@plb.ac.id³

Abstrak:

PT Perkebunan Nusantara V atau PTPN V adalah suatu pabrik pengolahan buah kelapa sawit Saat ini PTPN V dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik agar mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan yaitu menjadi sebuah perusahaan yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam hal perekrutan karyawan, PTPN V melakukan rekrutmen didasarkan pada adanya kebutuhan Sumber Daya Manusia. Salah satu yang menjadi aktivitas di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah pelaksanaan rekrutmen. Penanganan secara profesional terhadap perekrutan, mutlak dibutuhkan untuk mendapat karyawan yang terampil dan memiliki kualifikasi untuk menghasilkan performa yang tinggi bagi perusahaan agar mampu bersaing dalam dunia bisnis yang kompetitif. Penelitian yang dituangkan ini bertujuan untuk mengetahui Tinjauan Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PTPN V Sei Buatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu memaparkan, mendeskripsikan, menganalisa dan mengolah data berdasarkan apa yang ada di PTPN V Sei Buatan. Setelah melakukan pengolah dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia di PTPN V Sei Buatan sudah berjalan dengan cukup baik.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Rekrutmen, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dari beberapa faktor produksi tersebut peranan Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah: "suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan prinsip dasar, yaitu: sumber daya manusia adalah harta atau asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari karyawan pada perusahaan itu sendiri maka dari itu perusahaan harus bisa menggali potensi karyawannya baik dari pemikiran maupun fisik." Salah satu yang menjadi aktivitas di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen.

Menurut Kasmir (2017:93) mengatakan bahwa :Rekrutmen adalah “kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang tepat, untuk melamar pekerjaan. Penanganan secara profesional terhadap perekrutan mutlak dibutuhkan untuk mendapat karyawan yang terampil dan memiliki kualifikasi untuk menghasilkan performa yang tinggi bagi perusahaan agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang kompetitif.” Oleh karena itu, suatu perusahaan secara berkala mengecek kembali di tiap-tiap bidangnya untuk mengetahui apakah ada kekosongan tempat supaya perusahaan dapat segera mencari penggantinya. Tujuan utama dari pelaksanaan rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

PT Perkebunan Nusantara V atau PTPN V adalah suatu pabrik pengolahan buah kelapa sawit Saat ini PTPN V dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik agar mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan yaitu menjadi sebuah perusahaan yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam hal perekrutan karyawan, PTPN V melakukan rekrutmen didasarkan pada adanya kebutuhan Sumber Daya Manusia. Yang dimana perusahaan ini melakukan rekrutmen sebanyak Satu kali dalam jangka per Tiga bulan sampai enam bulan di bagian devisi pengolahan kelapa sawit, dikarenakan meningkatnya sawit yang di produksi dan juga habisnya masa kontrak dalam pekerjaannya. Namun, ketika melakukan rekrutmen masih terdapat Sumber Daya Manusia yang tidak sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan.

Hal tersebut terjadi karena masih sulitnya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian sesuai kebutuhan. Dan pada saat melakukan penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan PTPN V memiliki keterbatasan dalam hal kerjasama dengan media platform info jasa loker yang berbayar. Sehubungan adanya permasalahan yang telah penulis sampaikan di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian dengan judul "Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada PTPN V Sei Buatan".

KAJIAN PUSTAKA

Menurut H. M. Subarna, M.Pd. & Sunarti S.Pd. M.Pd. dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia Lengkap (2012:382) menyatakan bahwa: "Tinjauan berasal dari kata tinjau (meninjau) yaitu melihat sesuatu yang jauh dari tempat ketinggian (datang pergi untuk melihat-lihat, memeriksa, dsb) Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux (2016:574) Tinjauan adalah: "Hasil meninjau, pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dsb), perbuatan meninjau." Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh kedua ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa tinjauan adalah proses meninjau, menyelidiki dengan cermat dan menyampaikan pendapat terhadap suatu objek yang sedang ditinjau. Menurut Mazmanian dan Sebatier (2014:68) menyatakan bahwa: "Pelaksanaan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif yang penting ataupun keputusan peradilan". Menurut Tjokroadmudjoyo (2014:7) juga menyatakan bahwa: "Pelaksanaan adalah proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek" Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh

suatu badan atau perusahaan secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang di harapkan.

Menurut Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwanto, M.Si. (2013:8) menyatakan bahwa: "Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi." Menurut Gomes (2014:1) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. (2016:2) menyatakan bahwa: "Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas." Selanjutnya Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2017:3) menjelaskan bahwa: "Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa)." Pendapat lain dari Drs. Malayu S. P. Hasibuan (2017:244) menjelaskan bahwa: "Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya Pikir dan daya fisik yang dimiliki individu." Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan Oleh beberapa para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya yang terdapat dalam organisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013:3) menjelaskan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada pretek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk pencapaian tujuan organisasi." Selain itu, Suhariadi (2013:16) juga menjelaskan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan yang kesemuanya diarahkan untuk mencapai tujuan." Pendapat lain dari Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2017:6) mengemukakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual." Drs. Malayu S. P. Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat." Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan Oleh beberapa para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari hubungan manusia sebagai asset yang diberdayakan dan dikelola, dimana penerapannya sesuai praktik dan kebijakan yang sesuai dengan prosedur yang telah disepakati serta dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Hamali (2016:46) Rekrutmen pada prinsipnya adalah "Proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan Oleh organisasi tertentu. Rekrutmen juga didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keorganisasian." Pendapat lain dari Drs. Malayu S. P. Hasibuan (2017:40) menyatakan bahwa: "Penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih

terbaik dari yang baik." Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (2017:40): "*Recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational.*" (Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi)." Menurut Marwansyah (2019:106) menyatakan bahwa: "Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu." Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan Oleh beberapa para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar yang mempunyai kualifikasi tepat untuk mengisi posisi kekosongan atau jabatan tertentu di suatu perusahaan.

Sebelum memutuskan untuk merekrut karyawan tetap, organisasi perlu mempertimbangkan sejumlah alternatif seperti disebutkan diatas, misalnya meminta pekerjaan yang ada untuk bekerja lebih lama dari waktu kerja normal. Kadang-kadang, kondisi kurangnya jumlah tenaga kerja hanya berlangsung untuk periode yang pendek. Pada musim tertentu, misalnya, terjadi lonjakan permintaan barang yang menyebabkan munculnya kebutuhan untuk menambah pekerja. Dalam keadaan seperti ini, pilihan yang mungkin paling baik adalah mempekerjakan tenaga paruh waktu atau memberlakukan kerja lembur. Bila sebuah organisasi atau perusahaan akhirnya memutuskan untuk melakukan rekrutmen, tersedia dua pilihan sumber rekrutmen, yakni dari dalam organisasi itu sendiri atau dari luar organisasi. Masing-masing sumber ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Menurut Marwansyah (2019:88) Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis organisasi yang bersifat umum, luas dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Misalnya, salah satu rencana strategis perusahaan adalah mencapai pertumbuhan penjualan sebesar 7 persen dalam lima tahun. Sasaran strategis seperti ini mempunyai implikasi terhadap seluruh fungsi operasional perusahaan, mulai dari fungsi produksi, finansial, pemasaran, sampai sumber daya manusia. Langkah berikutnya adalah memprediksi kebutuhan dan permintaan SDM di masa yang akan datang dan memperkirakan ketersediaan SDM. Perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan ini akan memunculkan tiga jenis situasi. Dalam situasi pertama, tidak ada kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM. Jadi, praktis tidak perlu dilakukan tindakan apapun dalam konteks pengadaan SDM.

Dalam situasi kedua, terjadi kelebihan tenaga kerja. Ada beberapa alternatif yang dapat di pilih. Pertama, membatasi atau memperketat rekrutmen pekerja, misalnya dengan kebijakan zero growth (mempertahankan jumlah pekerja). Kedua, Mengurangi jam kerja, misalnya ketika kondisi ekonomi memburuk dan menyebabkan turunnya daya beli konsumen, pilihan pengurangan jam kerja sangat layak dipertimbangkan. Sambil mengantisipasi membaiknya kondisi ekonomi, pendekatan ini dapat 'menyelamatkan' banyak pekerja dari ancaman PHK (pemutusan hubungan kerja). Pilihan lain adalah menawarkan pensiun dini atau pensiun muda kepada para karyawan. program ini biasanya di ikuti dengan tawaran uang pensiun atau pesangon yang dapat menjamin kehidupan ekonomi karyawan sesudah pensiun. Atau sekurang-kurangnya pesangon yang ditawarkan dapat membiayai mantan pekerja selama mencari atau menunggu pekerjaan baru.

Dalam penentuan persyaratan jabatan terdapat Analisis Jabatan. Berikut beberapa definisi analisi jabatan menurut para ahli: Menurut Judge Heneman (2012) yang dikutip oleh

Marwansyah (2019:58): "*A purposeful, systematic process for collecting information on the important work-related aspects of a job.*" (proses sistematis, dengan tujuan tertentu, untuk mengumpulkan informasi tentang aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan dari sebuah jabatan)." Sedangkan menurut Desler (2003) yang dikutip oleh Marwansyah (2019:58): "*The systematic process of collecting information used to make decisions about jobs. Job analysis identifies the tasks, duties, and responsibilities of a particular job.*" proses pengumpulan informasi secara sistematis untuk membuat keputusan tentang pekerjaan. Analisis jabatan mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan/pekerjaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa job analisis adalah sebuah proses pengumpulan informasi untuk mengidentifikasi pekerjaan apa yang harus dilakukan atau dikerjakan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Menurut Marwansyah (2019:60) pada dasarnya, analisis jabatan dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian, aktivitas ini lazimnya dilakukan pada salah satu situasi-situasi berikut ini:

- a. Pada saat organisasi dibentuk/didirikan Dalam kondisi ini, organisasi bisnis atau organisasi nirlaba memerlukan sejumlah jabatan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan. Bila dibutuhkan jabatan-jabatan untuk kebutuhan spesifik tiap-tiap organisasi, maka dilakukanlah proses pengumpulan informasi tentang jabatan itu, baik dengan merujuk kepada jabatan sejenis yang sudah ada maupun dengan merancang sebuah jabatan dari awal.
- b. Pada saat diciptakan jabatan/pekerjaan itu. Analisis jabatan juga dapat dilakukan pada saat sebuah organisasi menciptakan jabatan baru.
- c. Pada saat jabatan/pekerjaan berubah secara signifikan. Teknologi baru, metode baru, prosedur atau system baru, dapat memberikan dampak terhadap jabatan atau pekerjaan tertentu.

Dengan kata lain, perkembangan atau perubahan teknologi, metode, dan sistem, mengharuskan organisasi untuk mendefinisikan kembali deskripsi dan spesifikasi jabatan-jabatan yang ada. Pada saat inilah jabatan perlu dilakukan kembali. Analisis jabatan dapat dikelola atau dilaksanakan sendiri, mulai dari 'nol', Oleh organisasi yang berkepentingan untuk memiliki deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Di samping itu, dewasa ini tersedia banyak sumber informasi tentang jabatan-jabatan yang bisa diadopsi atau diadaptasi, khususnya dengan memanfaatkan berbagai Situs web atau jaringan internet.

Menurut Marwansyah (2019:63) Pengumpulan informasi tentang sebuah jabatan dapat dilakukan dengan menggunakan sejumlah Teknik tertentu. Berikut ini adalah beberapa metode pengumpulan data yang lazim digunakan Oleh analisis jabatan untuk memperoleh data dari informasi jabatan.

- a. Angket Terstruktur
Dengan cara ini, kepada para pekerja disajikan daftar tugas-tugas, daftar perilaku kerja (misalnya, melakukan negosiasi, mengoordinasikan, menggunakan kedua tangan), atau keduanya. Fokus tugas-tugas itu terletak pada apa yang dihasilkan. Ini adalah pendekatan yang berorientasi pada pekerjaan (job-oriented approach). Disisi lain, perilaku kerja berfokus pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan. Ini merupakan work-oriented approach.
- b. Pengamatan Analisis
mengamati seorang pekerja atau sekelompok pekerja yang sedang melakukan sebuah pekerjaan. Tanpa intervensi apapun, analisis mencatat tentang apa,

- mengapa, dan bagaimana berbagai bagian pekerjaan dilakukan. Ini merupakan worker-oriented approach
- c. Wawancara
Untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak memungkinkan analisis untuk benar-benar melakukan pekerjaan tersebut (misalnya: penerbang) atau bila pengamatan tidak praktis untuk dilaksanakan (misalnya: arsitek), maka analisis perlu mengandalkan dilaksanakan dari pekerja itu sendiri tentang apa yang ia kerjakan, mengapa dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan.
 - d. Catatan Karyawan Mirip dengan metode wawancara, dengan metode ini analisis menyandarkan diri pada informasi yang berasal dari catatan karyawan tentang apa, mengapa, dan bagaimana ia melakukan pekerjaan.
 - e. Kinerja Dengan pendekatan ini, analisis benar-benar melakukan pekerjaan yang sedang dikajinya untuk memperoleh informasi tangan pertama tentang sebuah pekerjaan.

Menurut Marwansyah (2019:69) Analisis Jabatan dimulai dengan mengkaji organisasi secara keseluruhan dan kesesuaian tiap jabatan yang ada dalam organisasi. Dalam Langkah kedua, organisasi menentukan tujuan bagaimana informasi analisis jabatan akan digunakan, atau menentukan tujuan spesifik analisis jabatan. Langkah ketiga adalah pemilihan jabatan yang akan dianalisis, atau memilih sejumlah sampel jabatan yang mewakili seluruh jabatan yang ada. Langkah keempat melibatkan penggunaan teknik-teknik analisis jabatan. Teknik-teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang karakteristik jabatan, perilaku yang disyaratkan, dan karakteristik yang perlu dimiliki pekerja untuk menjalankan pekerjaan. Informasi yang diperoleh dari Langkah keempat kemudian digunakan dalam langkah kelima untuk menyusun uraian jabatan, Selanjutnya, dalam Langkah keenam, disiapkan spesifikasi jabatan.

Menurut Marwansyah (2019:111) Sumber rekrutmen adalah beragam empat untuk mencari orang-orang yang memiliki kualifikasi sebagai calon karyawan. Sementara itu, metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para calon karyawan ke sebuah organisasi. Secara umum, sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yakni: sumber internal dan sumber eksternal. Rekrutmen Internal Rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan sumber internal, atau karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. Ada beberapa metode rekrutmen internal yang dapat digunakan, yakni: job posting, referensi pegawai dan rencana suksesi.

Job posting dan job bidding

Job posting adalah kegiatan pemberian informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi/perusahaan, yang biasanya dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi perusahaan. *Job posting* biasanya diikuti oleh *job bidding*. *Job bidding* adalah sebuah teknik atau mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan dalam sebuah organisasi yang percaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong. Prosedur *job posting* dan *job bidding* dapat membantu meminimalkan keluhan yang sering kali muncul, yakni bahwa orang 'dalam' tidak pernah mendengar adanya lowongan kerja sampai lowongan itu diisi.

Prosedur ini menggambarkan keterbukaan yang pada umumnya sangat dihargai oleh para karyawan. Namun, meskipun dilakukan dengan sistem online, sistem *job posting* dan *job bidding* memiliki sejumlah kelemahan. Sistem yang efektif memerlukan waktu dan biaya. Kemudian, jika pelamar (*bidders*) tidak berhasil, harus ada pihak yang menjelaskan kepada mereka, mengapa mereka tidak terpilih. Manajemen harus memilih pelamar yang paling baik karena jika tidak, sistem ini akan kehilangan kredibilitas. b. Referensi Pegawai Seorang pegawai yang dipindahkan ke posisi lain, dapat dimintai referensi tentang calon karyawan yang tepat untuk menggantikannya atau untuk mengisi posisi Iowong yang ia tinggalkan. Jika metode ini yang dipilih, perlu dipastikan bahwa rekomendasi atau referensi dapat saja berikan bersifat obyektif. Referensi dapat saja diberikan oleh leih dari satu pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu penulis mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Yang bertujuan untuk menyatakan teori/kebenaran, membangun fakta serta menganalisis data.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat, yaitu melalui pelaksanaan rekrutmen yang sesuai. Rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang tepat, untuk melamar pekerjaan. Suatu pelaksanaan rekrutmen yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Pelaksanaan rekrutmen yang memenuhi prosedur, dimana proses tersebut berjalan secara prosedural dan bersifat obyektif dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setelah melakukan observasi dan wawancara, mengenai tinjauan pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia di PTPN sei Buatan, maka terdapat pembahasan yang akan di uraikan sebagai berikut:

Penentuan Jabatan Yang Kosong

Penentuan jabatan yang kosong adalah langkah awal perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan apabila ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan menganalisis mengenai apakah ada kekosongan di suatu jabatan yang harus diisi oleh karyawan baru atau tidak. Adapun yang menyebabkan kekosongan tersebut yaitu adanya pegawai yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, dan PHK. Sebelum melakukan perekrutan ada baiknya perusahaan meneliti kembali kebutuhan perusahaan dengan menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang dapat dilakukan sehingga rekrutmen tidak perlu dilakukan. Dalam menentukan jabatan yang kosong PTPN sei Buatan melakukan dua sistem, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan alat ampuh dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara baik dan benar akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis di PTPN sei Buatan bahwa perencanaan sumber daya manusia menunjukkan hasil baik, karena menurut narasumber yang di wawancarai bahwa perencanaan sumber daya manusia PTPN sei Buatan dimulai dengan melihat rencana strategis organisasi yang bersifat umum, luas dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Namun, ketika kondisi kantor sedang mengalami penurunan dalam pendapatan maka akan dilakukan pemutusan tenaga kerja. Akan tetapi sebaliknya, jika satu area kelebihan tenaga teknik tetapi kondisi kantor stabil, maka karyawan tersebut akan dipertahankan. Maka dari itu PTPN sei Buatan dalam melaksanakan perekrutan tidak terjadwal, karena ketika sudah di rekrut akan berstatus menjadi karyawan tetap maupun kontrak. Hal tersebut terjadi karena ketika melaksanakan pelaksanaan rekrutmen PTPN sei Buatan memiliki beberapa tahapan diantaranya, tahapan uji coba selama 3-6 bulan (training). Ketika tahapan ini maka langsung direkrut sebagai pegawai tetap maupun kontrak. Mengapa demikian, karena PTPN sei Buatan kebanyakan membutuhkan pegawai sebagai tenaga teknik/tenaga pemeriksa mesin produksi sawit dan pengolahan sawit. Untuk memenuhi kualifikasi sebagai tenaga teknik harus mempunyai sertifikat kompetensi. Dan syarat untuk mendapatkan sertifikat tersebut yaitu minimal sudah bekerja sebagai tenaga teknik selama 6 bulan. Jadi setelah melewati tahap training akan dilakukan pelatihan kembali selama 3 bulan. Kemudian tahapan terakhir yaitu akan diikutsertakan uji kompetensi sebagai tenaga pemeriksa mesin produksi sawit. Setelah lolos tahap akhir dan memenuhi kualifikasi maka karyawan akan mendapatkan sertifikat kompetensi yang berlaku selama 3 tahun.

2. Permintaan Sumber Daya Manusia

Dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Permintaan atau kebutuhan sumber daya manusia di waktu yang akan datang adalah pusat kegiatan perencanaan kepegawaian. Hampir semua perusahaan harus membuat prediksi kebutuhan-kebutuhan karyawan paling tidak secara informal di waktu yang akan datang, meskipun mungkin tidak perlu mengestimasi sumber-sumbernya. Pertama, perlu diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi permintaan baik faktor-faktor pengaruh langsung, seperti persediaan personalia atau aspek-aspek organisasional lainnya, maupun faktor-faktor tidak langsung atau perubahan-perubahan lingkungan eksternal. Kedua, perusahaan melakukan perkiraan kebutuhan karyawan dalam suatu periode di waktu yang akan datang. ketiga, Menganalisa kebutuhan posisi kerja/bidang Perusahaan harus menentukan terlebih dahulu kebutuhan rekrutmen karyawan baru. Jika karyawan lama tidak dapat segera mendapatkan bantuan, beban kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja. Alasan lain yang mungkin untuk kebutuhan rekrutmen adalah pembukaan departemen baru atau transfer posisi.

Keempat, merencanakan proses rekrutmen. Proses rekrutmen selanjutnya adalah perusahaan menyiapkan rencana untuk posisi yang dibutuhkan, memberi tahu deskripsi pekerjaan, kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan. Dan perusahaan harus menentukan dimana menempatkan iklan pekerjaan di media cetak atau online. Selain itu jangan lupa untuk menidentifikasi penanggung jawab pekerjaan dari tim pengembangan sumber daya manusia, memantau proses, mengklasifikasikan pelamar, melakukan wawancara, dan terakhir memberi kesempatan kerja. Kelima, pasang lowongan. Tim pengembang sumber daya manusia dapat mempublikasikan pengumuman internal tentang lowongan kerja baru untuk mendapatkan lowongan kerja dari sumber daya manusia yang ada. Kemudian, memilih media yang menerbitkan iklan lowongan kerja, seperti media cetak atau pun media online yang memiliki pangsa pasar pembaca yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Keenam, Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara. Dengan iklan yang efektif, lamaran pekerjaan akan segera mendaftar, sebelum nya pastikan tim tim pengembang sumber daya manusia sudah menyiapkan kriteria seleksi untuk membantu proses eliminasi jika pelamar terlalu banyak. Untuk menyederhanakan proses, perusahaan dapat menghubungi pelamar yang memenuhi syarat dan memenuhi syarat telepon atau pesan teks untuk memberitahukan kepada pelamar tentang jadwal wawancara yang dijawabkan. Ketujuh, Pilih Kandidat yang cocok dan berikan kesempatan kerja. Jika semua Langkah di atas sudah selesai di laksanakan, maka bagian tim HRD akan siap untuk menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian siapkan penawaran dan kontrak kerja sesuai dengan jabatan dan siapkan surat pemberitahuan ucapan terima kasih kepada kandidat yang belum diterima. Ambil Langkah ekstra ini untuk menjadikan citra perusahaan lebih baik di mata para pencari kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis PTPN sei Buatan bahwa hasil permintaan sumber daya manusia menunjukkan hasil baik. Karena menurut narasumber yang di wawancarai bahwa dalam permintaan sumber daya manusia untuk merekrut di suatu jabatan tertentu terdapat permintaan secara khusus. Hal tersebut terjadi karena seseorang yang dipekerjakan hanya dalam jangka waktu tertentu. Contoh kasus yang terjadi PTPN sei Buatan yaitu ketika ada kekosongan di suatu jabatan dikarenakan salah satu staff harus cuti dalam jangka waktu yang lama seperti cuti lahiran, maka permintaan sumber daya manusia diadakan. Adapun proses yang dilakukan yaitu diantaranya ada permintaan khusus dari manajer untuk merekrut di suatu jabatan tertentu. Dan biasanya yang mengisi kekosongan itu diambil dari anak yang sedang melakukan magang. Akan tetapi statusnya hanya bersifat sementara, karena hanya untuk menggantikan karyawan yang sedang cuti tersebut.

Penentuan Persyaratan Jabatan

Penentuan persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ditentukan untuk membantu mengidentifikasi pegawai yang dibutuhkan yang berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan dimana mereka berada.

Dari informasi yang diperoleh bisa melakukan penyusunan uraian jabatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan Oleh penulis di PTPN sei Buatan menunjukkan hasil cukup baik. Karena menurut narasumber yang di wawancarai bahwa

masih terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi yang ditetapkan dengan kebutuhan. Contoh kasus yang terjadi di PTPN sei Buatan dalam analisis jabatan yaitu adanya suatu jabatan diisi Oleh karyawan level manajer yang memiliki background pendidikan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Penentuan Sumber dan Metode Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen terdapat tahap penentuan sumber dan metode rekrutmen. Sumber rekrutmen karyawan ada 2 yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

1. Internal

Untuk menentukan dan menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi dapat dilakukan dengan menggunakan sumber dan metode internal atau karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan. Adapun metode yang dilakukan Oleh PTPN sei Buatan yaitu demosi dan promosi. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan Oleh penulis PTPN sei Buatan mengenai penentuan sumber dan metode rekrutmen internal menunjukan hasil cukup baik.

2. Eksternal Untuk menentukan dan menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi dapat dilakukan dengan sumber dan metode eksternal. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis di PTPN sei Buatan mengenai penentuan sumber dan metode rekrutmen eksternal menunjukan hasil tidak baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang menunjukkan masih terbatasnya media yang digunakan untuk menyebarkan informasi tentang lowongan pekerjaan. Contoh kasus yang terjadi di PTPN sei Buatan yaitu ketika ada kekosongan di suatu jabatan tertentu maka perusahaan akan memberikan informasi terkait kekosongan tersebut. Adapun cara yang dilakukan diantaranya meminta kandidat kepada pelaku pendidikan yang sudah bekerjasama.

Hambatan-hambatan yang timbul dalam Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PTPN sei Buatan

Hambatan dalam hal ini terkait dengan analisis jabatan yang belum optimal sehingga menyebabkan ketidaksesuaian antara kualifikasi yang ditetapkan dengan kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya karyawan yang belum memenuhi kualifikasi untuk mengisi kekosongan jabatan ketika promosi dilakukan, seperti level Manajer yang memiliki background pendidikan dibawah kualifikasi. Namun, karyawan yang di promosikan telah memenuhi kualifikasi lainnya, yaitu telah memiliki pengalaman di bidang tersebut cukup lama.

Solusi yang dapat diberikan atas hambatan dalam analisis jabatan terkait sumber daya manusia yang belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, maka pihak perusahaan melakukan pembagian beberapa permasalahannya dan solusinya contohnya kendala merekrut karyawan, sebagai berikut :

- a. Proses rekrutmen terlalu rumit Solusi nya saat proses perekrutan sebaiknya perusahaan menentukan secara spesifik standar penilaiannya, penilaian ini juga harus tepat sasaran jangan membuat standarisasi yang cukup ketat dan banyak kalau penilaian itu tidak relevan dengan perusahaan
- b. Kandidat terlalu banyak Solusinya membuat daftar kandidat yang telah mendaftar dan melakukan penilaian dari informasi yang di dapat agar pada tahapan

- penyelesaian calon kandidat ini menjadi lebih mudah, daftar kandidat bisa dibuat dengan menggunakan software agar lebih efektif.
- c. Pendataan kandidat terlalu sulit Pada proses perekrumen karyawan perusahaan tentu membutuhkan data karyawan baik itu data umum maupun yang sifatnya personal, data data ini nantinya yang akan menentukan apakah sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan atau tidak, Solusi nya tetapkan poin penting dalam tahapan penyelesaian saat proses pendataan kandidat, ini akan membuat tim HRD lebih gampang dalam tahapan seleksi apalagi jika jumlah kuota kandidat nya terlalu banyak dan tim HRD bisa menyeleksi semua kandidat dengan mengerahkan semua tim anggota tim untuk penyaringan data pelamar yang terlalu banyak.
 - d. Kurang melakukan follow up Solusinya perusahaan harus mengatasi dengan selalu melakukan kontak dengan kandidat-kandidat yang potensial ,ini menjaga agar kandidat tersebut tidak mundur atau mengijilang pada saat akan di follow up.
- Pada dasarnya perusahaan memiliki metode rekrutmen yang berbeda beda dan sesuai dengan kebutuhan masing masing namun penulis ingin memberikan solusi dalam hambatan penentuan dan metode rekrutmen di PTPN V Sei Buatan sebagai berikut:
- a. Melakukan rekrutmen secara internal saat mencari karyawan yang tepat, salah satu cara paling mudah yang bisa perusahaan lakukan adalah memanfaatkan jaringan internal perusahaan. Misalnya pihak perusahaan bisa memposting lowongan pekerjaan ke situs website perusahaan, minta referensi kepada karyawan lain, atau bahkan memindahkan karyawan yang sudah ada ke posisi yang lebih cocok.
 - b. Posting di situs pencarian kerja Memposting lowongan pekerjaan merupakan salah satu metode rekrutmen karyawan yang saat ini dilakukan oleh banyak perusahaan, baik perusahaan baru maupun lama. Menariknya salah satu manfaat besar dari menggunakan situs pencarian kerja adalah perusahaan tidak perlu repot untuk menawarkan pekerjaan kepada calon karyawan dan HRD hanya melakukan seleksi sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan user.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PTPN V Sei Buatan dikatakan baik. Karena, memiliki kemampuan yang cukup dengan bidangnya masing-masing. Walaupun latar belakang keahlian yang karyawan miliki tidak sesuai dengan bidang tersebut. Namun, bagian Human Resource Development (HRD) sudah berusaha mencapai hal tersebut dan dikatakan baik dalam mengembangkan sumber daya manusia

Hambatan-Hambatan yang dihadapi Oleh PTPN V Sei Buatan dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia secara umum cukup baik karena berkaitan dengan kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan serta metode rekrutmen yang belum ditetapkan, maka dari itu PTPN V harus menentukan persyaratan yang tidak terlalu rumit/susah di masing masing divisi yang akan membutuhkan karyawan baru, agar pada saat pelamar melakukan pendaftaran dengan mudah dan bisa memasuki tahap seleksi bagi kepala user masing masing divisi

Solusi dan upaya yang sudah dilakukan Oleh PTPN V Sei Buatan dalam mengatasi hambatan ini tidak baik, seperti Divisi Supervisor SDM dan Kelembagaan perusahaan sudah melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

yang ada. Kemudian perusahaan mencari opsi lain untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian tidak jauh dari kualifikasi yang dibutuhkan akan tetapi perusahaan hanya menggunakan metode rekrutmen seadanya seperti memberikan informasi kepada kerabat karyawan, maka dari itu penulis menyarankan agar perusahaan PTPN V lebih melakukan rekrutmen melalui social media yang lebih luas lagi seperti menggunakan jasa lowongan kerja riau yang telah meluas dan banyak perusahaan lain yang menggunakannya.

Daftar Pustaka

- [1] Barizki, Ahmad SE. , MM. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Surabaya, Pustaka Aksara
- [2] Desseler, Gary. 2013. Human Resources Management. Reason.
- [3] Edy, Sutrisno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [4] Gomes, Faustino Cardoso, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- [5] Hamali, Arif Yusuf. S.S., M.M. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Bükü Seru.
- [6] Hamali, Arif Yusuf. S.S., M.M. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Bükü Seru.
- [7] Hasibuan, Malayu S. P. Drs., H,. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta. PT Bumi Aksara
- [8] Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Bandung. CV. Alfabeta.
- [9] Mazmanian dan Sabatier 2014. *Implementation and Public Policy*. New York, Harper Collins.
- [10] Sutrisno, Edy Prof. Dr., H, M., Si. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke Sembilan. Jakarta. Kencana.
- [11] Tjokroadmujoyo, (2014). Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Pendidikan Agama Islam Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam. Lampung: Universitas Lampung.
- [12] Yuniarsih, Tjutju Prof. Dr. dan Suwanto, Dr. M.Si. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- [13] Romadhona Hasan Adi Nugroho. 2019. Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Bmt Al-Hikmah Ungaran. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/6207/> (diakses pada tanggal 9 Februari 2021)
- [14] Subarna, H. M. M.Pd. dan Sunarti, S.Pd. M.Pd. 2012. Kamus Umum Bahasa Indonesia Lengkap. Cetakan ke Lima. Bandung. CV Pustaka Grafika.
- [15] Suharso, Drs. dan Anna, Retnoningsih, Dra., 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux. Cetakan Kesebelas. Semarang. Widya Karya.
- [16] Yuniarsih, Tjutju., Prof. Dr, Dr. Suwanto, M. Si. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Tori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.