

ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. SANDABI INDAH
LESTARI BENGKULU UTARA

Dyah Noor Intan, S.Sos, M.I.Kom

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Proses Rekrutmen di PT. Sandabi indah Lestari”. Alasan penulis untuk meneliti hal tersebut yaitu ditemukannya kekurangan karyawan dibagian personalia kemudian kurang terbukanya perekrutan, posisi-posisi yang tidak sesuai dengan keahlian/skill yang dimiliki setiap individu/karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kegiatan proses rekrutmen yang dilaksanakan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kualitatif yang bersifat deskriptif, sedangkan teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini dengan cara melakukan wawancara kepada informan melalui informan pokok, informan kunci dan informan ahli.

Dari hasil penelitian dan pembahasan ini dapat ditarik kesimpulan bahwaproses rekrutmen yang dilakukan di PT. Sandabi Indah Lestari adalah proses internal yaitu proses yang dengan cara memberdayakan orang dalam/karyawan yang bekerja di PT. Sandabi Indah Lestari.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen

PENDAHULUAN

Rekrutmen adalah menurut Supriyadi (2015:135) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM), perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu.

Rekrutmen merupakan satu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber

dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi.

Perekrutan karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi

individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang teoat dan memfokuskan kemampuannya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktifitas rekrutmen dapat

membangun opinipublik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atai tidak dalam organisasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Setelah suatu perusahaan membunyai gambaran tenang hasil analisa pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas manajer suatu perusahaan adalah megisi jabatan dengan mencari manajemen sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu.

Menurut Suparyadi (2015:135) dalam bukunya Manajemen Sumber

Daya Manusia (menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM), perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu.

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan

diperlukan, serta kriteria apa saja diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi.

Perekrutan karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup

agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktifitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak dalam organisasi tersebut.

Samsudin (2006:81)
“Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang

jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu”. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar.

Bernardine R. Wirjana (2007:55), menjelaskan “Rekrutmen ialah proses untuk menemukan pelamar-pelamar potensial guna mengisi kekosongan nyata atau yang diantisipasi”.

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009:102), berpendapat “Rekrutmen (*recruitment*) merupakan kegiatan dan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya”.

Berdasarkan Wilson Bangun (2012:140), merupakan proses pencari calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:174), penarikan (*recruitment*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan atau instansi “Mencari yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik dan mempengaruhi

adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media masa atau melalui para karyawan/pegawai yang telah ada”.

Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2006:41), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang ditentukan oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman

penarikan, karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber enarika calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

a. Sumber Internal

Sumber internal menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2006:42) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang

memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun kelebihan dari sumber internal menurut Velthzal Rival (2005:162), kelebihan sumber internal adalah sebagai berikut :

1. Tidak terlalu mahal
2. Dapat memelihara dan mendorong usaha yang lebih besar
3. Sudah terbiasa dengan suasana perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal menurut Velthzal Rival

(2005:163), kelemahan sumber internal adalah :

1. Pembatasan terhadap bakat-bakat
2. Mengurangi peluang
3. Dapat meningkatkan puas diri

Adapun sumber-sumber internal menurut Velthzal Rival (2005:163) antara lain melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*)

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

- b. Sumber Eksternal

Sumber Eksternal menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:43) adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan, antara lain berasal dari :

1. Kantor penempatan tenaga kerja
2. Lembaga-lembaga pendidikan
3. Referensi karyawan atau rekanan
4. Serikat-serikat buruh
5. Pencakokan dari perusahaan lain
6. Nepotisme dan leasing
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa dan
8. Sumber-sumber lainnya

Kebaikan-kebaikan sumber eksternal menurut Henry Simamora (2004:188), kelebihan-kelebihan sumber eksternal adalah sebagai berikut :

1. Orang-orang yang direkrut dari luar mwmbawa beragam ide dan

wawasan baru kedalam perusahaan. Mereka juga mampu mengadakan perubahan didalam organisasi tanpa harus menyenangkan kelompok kepentingan.

2. Rekrutmen pelamar dari luar untuk lapisan menengah dan yang diatasnya akan mengurangi pertikaian diantara kalangan karyawan karena perebutan promosi. Tatkala perikaian kian tajam, organisasi mulai lebih banyak merekrut dari sumber eksternal guna meredakan perselisihan internal.
3. Tidak banyak merubah hierarki organisasional yang ada sekarang.

Kelemahan-kelemahan sumber eksternal menurut Henry Simamora (2004:189), kelemahan-kelemahan sumber eksternal adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan menanggung resiko dalam mengangkat seseorang dari luar organisasi karena kecakapan dan kompetensi orang itu tidak dinilai dari tangan pertama
2. Perusahaan menanggung biaya kesempatan karena kehilangan waktu yang terjadi pada saat orang tersebut diorientasikan pada pekerjaan yang baru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian ini dilakukan di PT. Sandabi Indah Lestari.

Yang dimaksud dengan metode kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan

teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Dari uraian permasalahan yang ada, akan timbul pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab dan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang permasalahan tersebut, maka penelitian deduktif kualitatif, yang dimaksud dengan deduktif kualitatif adalah kegiatan pengelolaan, mengumpulkan, menyederhanakan, menyajikan, dan menganalisa data agar dapat memberikan gambaran yang jelas

tahu permasalahan-permasalahan yang sedang diteliti.

Berdasarkan dengan permasalahan yang ingin dibahas, yang akan diteliti oleh penulis yaitu mengalisis tentang proses rekrutmen karyawan di PT. Sadabi Indah Lestari.

Informan Penelitian

Informan dalam Sutriani (2014:33) adalah seorang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Menurut Burhan (2007:108) dalam Sutriani (2014:33), informan adalah orang yang diwawancarai, dimintai informasi oleh pewawancara. Informasi adalah orang yang diperkirakan memahami dan menguasai data, informasi, maupun fakta dari suatu objek penelitian.

Informan-informan dalam penelitian ini antara lain :

1. Informan pokok adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial. Informan pokok dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sandabi Indah Lestari dan yang sudah tidak bekerja di PT. Sandabi Indah Lestari.
2. Informan kunci adalah orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang dimaksud informan kunci dalam penelitian ini antara lain. Kepala bidang personalia Endarwati.
3. Informan ahli adalah mereka yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian. Adapun yang dimaksud informan ahli antara

lain. Dosen Fisip/Administrasi Negara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Sandabi Indah Lestari adalah dengan cara menerima surat lamaran, lalu disimpan di bagian personalia dan dimasukkan di daftar tunggu sehingga PT Sandabi Indah Lestari membutuhkan karyawan, maka PT Sandabi Indah Lestari akan memanggil para calon karyawan yang sesuai kriteria dengan yang dibutuhkan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan, semenjak 2012 PT Sandabi Indah

Lestari sudah tidak melakukan perekrutan eksternal melainkan perekrutan internal dengan memberdayakan orang dalam (orang yang telah lama bekerja di PT Sandabi Indah Lestari bisa dari berbagai bagian, yaitu bagian lapangan atau staf administrasi namun sesuai dengan jenjang pendidikan yang di tempuh). Karyawan yang awalnya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), hal tersebut bisa terjadi bila karyawan sudah memenuhi syarat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Metode perekrutan karyaan yang dilakukan oleh PT Sandabi Indah Lestari sejak 2012 adalah metode internal yang memberdayakan orang dalam (karyawan yang bekerja di PT Sandabi Indah Lestari)
2. Kurang terbukanya perekrutan yang dilakuka oleh PT Sandabi Indah Lestari yaitu dengan cara dari individu ke individu.
3. Adanya etidak sesuaian individu dengan posisi-posisi yang terdapat di PT Sandabi Indah Lestari
4. Mekanisme pembuatan kumpulan pelamar tidak sesuai dengan mekanisme yang seharusnya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikutnya :

1. Pada metode perekrutan hendaknya dilakukan juga metode eksternal agar setiap bidang yang masih kekurangan karyawan dapat terisi.
2. Dalam proses rekrutmen hendaknya menggunakan cara media msa agar memudahkan pencarian calon karyawan yang dibutuhkan.
3. Penempatan setiap individu pada posisi-posisi yang telah tersedia hendaknya dapat perhatian lebih agar pekerjaan dapat berjalan dengan semestinya dan mendapatkan hasil yang memuaskan.
4. Mekanisme yang dilakukan hendaknya berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan agar

setiap individu dapat dengan keahlian yang dimiliki.
menempatkan posisi-posisinya sesuai

DAFTAR PUSTAKA

- Buku :
- Brian Aprianto & Fony Arisandi
Jacob. 2013. "Pedoman Lengkap
Profesional SDM Indonesia". Jakarta
Pusat : PPM
- Melayu Hasibuan. 2011. "Manajemen
Sumber Daya Manusia (Edisi revisi).
Jakarta : PT Bumi Aksara
- Skripsi :
- Elza Susana. 2015. "Poses Rekrutmen
Pegawai (Studi Kasus pada
Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap di
Kantor Camat Bukit Bestari Kota
Tanjung Pinang)" (Skripsi) :
Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Internet :
- Jurnal Eksekutif Volume 9 No 2
Desember 2012 Analisis Pengaruh
Naibaho : Universitas Pelita Harapan
(UPH) Surabaya di Akses 23 Mei
2019 13:45
www.sandabi.co.id
- Suparyadi. 2015. "Manajemen Sumber
Daya Manusia (menciptakan
keunggulan bersaing berbasis
kompetensi SDM), Yogyakarta : CV
ANDI OFFSET
- Wilson Bangun. 2012. "Manajemen
Sumber Daya Manusia" Ciracas
Jakarta : Erlangga
- Lingga Eliza. 2016. "Peran
Pemberdayaan Kesejahteraan
Keluarga Dalam Menggerakkan
Partisipasi Masyarakat Desa Karang

Anyar 1 Kecamatan Arga Makmur”

(Skripsi) : Universtas Ratu Samban

Rekrutmen Terhadap Kinerja Di

Indonesia : Sebuah Studi Terhadap

Literatur oleh Hastuti