

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN

Oleh :

Mita'arni Halawa ¹

Mestina Ndruru ²

Jenni Tarigan ³

Lammimar Hutabarat ⁴

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4}

E-Mail :

mitaarnihalawa@gmail.com

mestinndruru999@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah apakah proses rekrutmen dan seleksi karyawan telah diterapkan dengan baik dalam PT. Trikarya Cemerlang Medan sebagai upaya untuk mendapatkan calon karyawan yang baik dan berkualitas serta dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X rekrutmen dan variabel Y seleksi karyawan. Rumusan masalah dengan penelitian ini adalah apakah proses rekrutment yang diterapkan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas pada PT. Trikarya Cemerlang Medan cara pengambilan penelitian terdahulu terdapat 4 perusahaan yang diperoleh dengan menggunakan analisis data kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan langkah-langkah penyajian data, penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan sangat berperan untuk menghasilkan atau mewujudkan sumber daya manusia yang bermutu. Disarankan agar perusahaan lebih memerhatikan baik, agar kedepannya lebih diutamakan karyawan yang sudah berlatar belakang mempunyai pendidikan yang baik.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is whether the employee recruitment and selection process has been properly implemented at PT. Trikarya Cemerlang Medan as an effort to get good and quality prospective employees who can be responsible for their work. There are two variables in this research, namely variable X recruitment and variable Y employee selection. The formulation of the problem with this research is whether the recruitment process that is applied can produce qualified employees at PT. Trikarya Cemerlang Medan? The approach used in this study is a qualitative approach. The previous research taking method contained 4 companies which were obtained using qualitative data analysis and the data used is data for 4. The data analysis technique used is descriptive method with the steps of presenting data, drawing conclusions and making decisions. Based on the results of this study, it can be interpreted that the recruitment and selection of employees at PT. Trikarya Cemerlang Medan plays a very important role in producing or realizing quality human resources. It is recommended that companies pay more attention to the weaknesses of employee performance which is less than optimal due to the large number of employees who do not have a good educational background, so that later employees who have a good educational background will be prioritized.

Keywords: Recruitment Process, employee selection.

PENDAHULUAN

Di waktu globalisasi ini, kemajuan akan pengetahuan dan teknologi berkembang cepat juga persaingan yang ketat. Maka dari itu perusahaan yang membuahkan bisnisnya selalu menginginkan SDM manusia dengan kemampuan juga berkualitas besar. Sumber daya manusia jadi bagian penting di satu badan sebab keberhasilan satu perusahaan tergantung di SDMnya yang dimiliki perusahaan tersebut. SDM dikelola dengan baik oleh perusahaan untuk jadi suatu tombak berharga di perusahaan itu.

Rekrutmen cara mendapatkan, menemukan, juga mengajak para kompetisi dipekerjakan oleh satu organisasi. bahkan seleksi memiliki tahap yang dibuatkan setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Di tahap rekrutmen juga seleksi, badan harus mampu menyeleksi calon pegawai yang nantinya akan disediakan pada jabatan yang diperlukan. badan bisa menyeleksi calon karyawan memiliki pengetahuan juga berkemampuan besar.

Pendistribusian SDM diperlukan pada efektivitas SDM di satu badan. gunanya yaitu menunjukkan kepada badan satuan kerja efektif waktu mencapai akhir. pelajaran tentang pengelola organisasi bagaimana seharusnya badan dapat menaikkan, membuat juga menjaga pegawai di kualitas juga kuantitas yang tetap. Maka pihak pengelola organisasi harus bisa.

Sesuai latar belakang diatas, penulis terpesona untuk membuat pengamatan pada proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan peneliti. Maka judul **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan pada Perusahaan PT. TrikaryaCemerlang.**

TINJAUAN PUSTAKA

Defenisi Rekrutment

Yang merupakan pengertian dari rekrutmen adalah penegloalan atau pemilihan seleksi yang efektif yang dilakukan pengelola perusahaan terhadap pencarian pengelolaan dan pemilihan karyawan baru,

Seleksi Karyawan

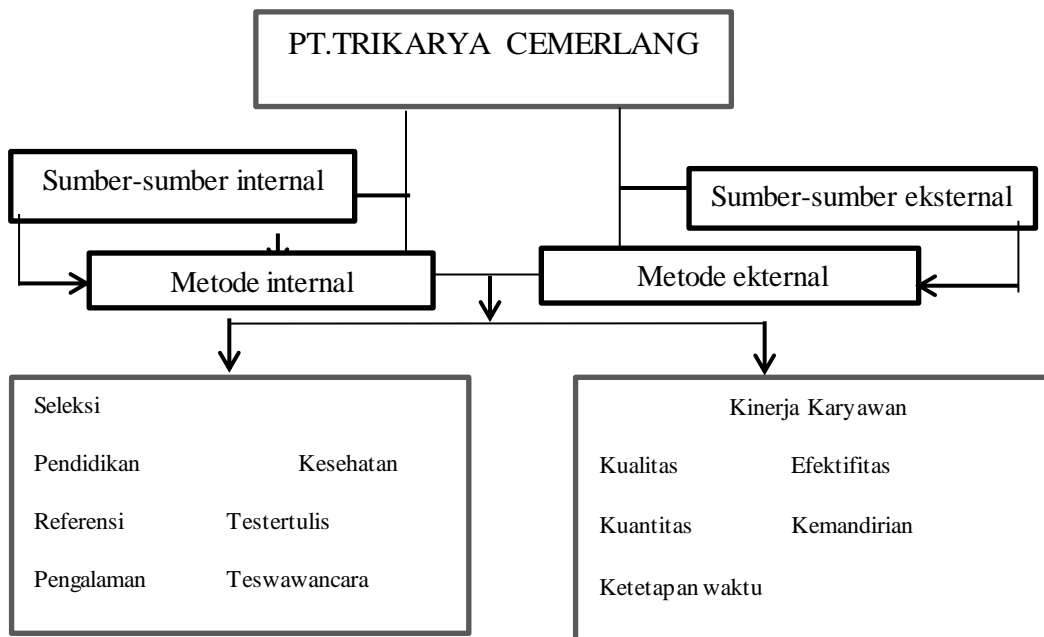
Penentuan karyawan masuk atau tidak ditentukan dari beberapa hal jadi pegawai di organisasi/badan tertentu. Dasar seleksi yaitu *job specification* di organisasi atau badan yang bersangkutan.

Yang menjadi salah satu yang harus mendasari dari penerimaan pegawai baru perlu untuk berkolaborasi dengan para menejer perusahaan dikarenakan untuk menentukan hasil akhir pada peserta yang menjadi calon karyawan.

Seleksi personel yaitu tahap di mana perusahaan memutuskan bahwa siapa yang akan atau tidak akan diperbolehkan masuk ke dalam organisasi. Memperkenalkan karyawan di organisasi artinya mengupayakan karyawan yang sudah masuk bekerja di organisasi sesegera mungkin dapat menyesuaikan dirinya di perusahaan. Untuk mencapai maksud ini, selain diberikan contoh pada semua karyawan baru itu, ia harus pula memberitahukan kepada pekerja-pekerja lain di perusahaan juga suasana kekakuan harus dicairkan. menginformasikan contoh pada semuanya berarti memberikan penjelasan kepada pegawai baru.

Hasil tahap baik juga mempengaruhi cara kerja pegawai, jadi hal ini dilihat atau diperoleh berdasarkan pada rekrutmen juga seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Mekanisme proses rekrutmen PT.Trikarya Cemerlang
 Sumber : Hasil olahan penulis 2023

METODE PENELITIAN

Yang dikelola dalam bentuk satuan bahkan berupa contoh umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, ataupun data lisan yang menyangkut peraturanyang dibuatkan di perusahaan.Sumber informasi yang dipakai dalam pengamatan ini adalah informasi sekunder

Dalam mencari dan mengumpulkan sendiri. Manajemen SDM, dokumen cara perekrutan juga seleksi karyawan pada perusahaan bahkan objek pengamatan.

Metode Pengumpulan Data

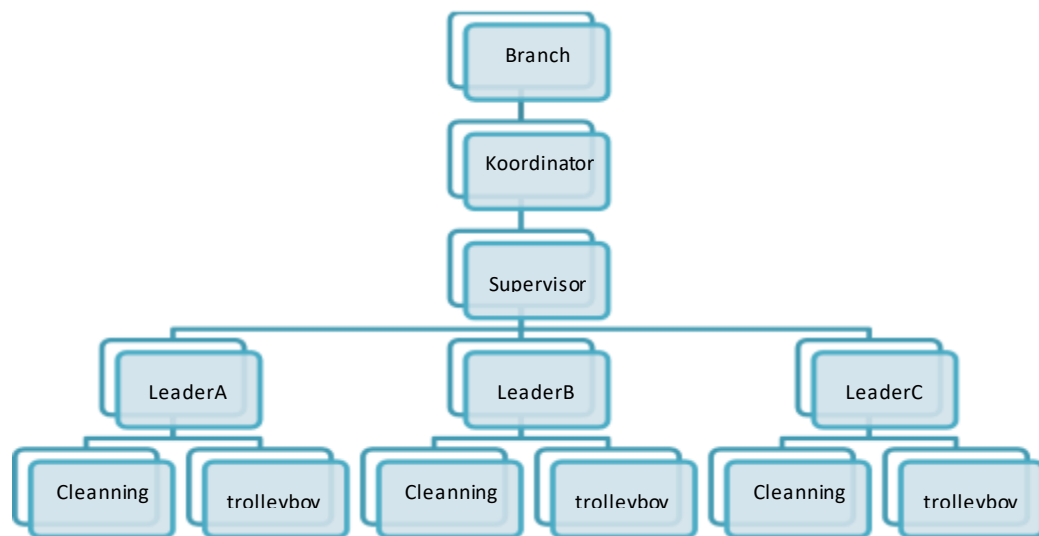
Metode pengumpulan informasi digunakan guna mendapatkan data dan informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi supaya tujuan penulisan dapat tercapai yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) merupakan cara pengumpulan informasi dengan mencaritau literatur-literatur, bahan kuliah, juga berbagai buku yang berkaitan dengan

kejadian yang dipelajari dan dijadikan landasan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Irfan Wahab merupakan direktur Utama CV.Tiga Serangkai (Lahir di Ujung Pandang/Makasar) Mengawali karirnya sebagai direktur CV.Tiga serangkai (Jasa outsourcing,1996–2000) dan CV. Mitra sejahtera *outsourcing*, 2000-2006). Dengan semakin berkembangnya kegiatan usaha dan meningkatnya pelayanan dari klien,maka dibentuklah perusahaan berbadan hukum yaitu PT.Mitra Sajahtera Abadi Indonesia jaya, Pada tanggal 7 april 2006. Ditahun yang sama beliau bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing* PT. Trikarya Cemerlang sebagai Direktur utama. Kemudian melebarkan bisnisnya tahun 2010 PT. Mitra sejahtera Abadi Indonesia jayadan PT.Trikarya Cemerlang melakukan merger menjadi PT. Trikarya Cemerlang sebagai Direktur

Sruktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2 : Struktur organisasi PT.Trikarya Cemerlang

Sumber : PT. TrikaryaCemerlang

Analisis Proses Rekrutment pada PT. TrikaryaCemerlang

Membuat tahapan rekrutmen juga seleksi yang baik adalah fungsi pengelola yang sangat penting di perusahaan pekerjaan utama yang sangat berguna pada pengelolaan yaitu memastikan bahwa orang yang masuk ke perusahaan merupakan sumber daya yang benar, ataupun proses rekrutmen juga seleksi pegawai yang dibuatkandi perusahaan PT.Trikarya Cemerlang

Saat tahap perekrutan semua mengecek informasi di dan berkas dari calon karyawan darai pengalaman kerja yang berbeda-beda ataupun yang baru saja tamat sekolah yang pernah bertugas dan memiliki latar belakang sekolah yang berbeda-beda tidak semuanya dari perpajakan yang diterapkan Syariah sesuai dan akan diberikan kepada pemimpin.

Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT.Trikarya Cemerlang

Pada pelaksanaan rekrutmen juga seleksi ini dibuatkan PT.Trikarya Cemerlang ini berusaha lebih menekankan

di pengetahuan umum, sesuai yang telah dilakukan wawancaranya dengan pihak hrd sebagai berikut ini ditahapan pelaksanaannya dibuatkan mengenai ujiannya dengan sangat sangat teliti, banyakujian yang dibuat termasuk dengan praktik ibadahnya. Lebih penting pengetahuan umum tapi tidak melupakan pentingnya nilai ibadah sebab jika pengetahuan umum minim, pasti pengetahuan akhlaknya pun juga minim, dan itu bisa didapatkan saat tes berlangsung, kadang ada yang poin tes lain besar dan bisa menolong poin tes pengetahuan umum yang minim.

Mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan didapatkan melalui ter dan wawancara langsung oleh pengelola.

Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pada PT.Trikarya Cemerlang

pada pokok topic yang kurangnyadi pengetahuan umum pada pegawai perusahaan. Ada hal yang menyebabkan karyawan ataupun pegawai tidak suka menempati jabatan tersebut, hal ini dapat

kita ketahui dari minimnya pengetahuan di satu kinerja menurut HRD dinyatakan pada wawancara.

Pada waktu bulan lalu ada pegawai dalam hal resign banyak sekali alasan alasan yang tidak dapat diterima dan menyebabkan tugas tugas yang seharusnya selesai jadi terbengkalai karena karyawan berhenti juga kurang berjalan baik, meskipun mendapatkan solusi dengan pegawai lainnya akan tetapi tugas yang biasanya ibuatkan 2 orang kini 1 orang dilakukan 2 pekerjaan, ini yang menghalangi laju tugas kantor.

Kualifikasi Seleksi Karyawan

Kualifikasi dalam proses seleksi karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang diantara lain yaitu:

1. Usia . pegawai muda umumnya memiliki fisik lebih kuat, dinamis juga kreatif. Untuk itu PT.Trikarya Cemerlang lebih dominan menerima karyawan baru yang berkisaran umur 18-26 tahun.
2. Keahlian. Kemampuan mendapat perhatian utama kriteria seleksi. Kecakapan untuk menggunakan kesempatan yang baik, serta kecermatan memanfaatkan peralatan yang dimiliki perusahaan guna melukukan pekerjaan dengan cepat untuk mencapa itu juaan dalam PT.Trikarya Cemerlang.
3. Kesehatan fisik. PT.Trikarya Cemerlang melakukan *interview* bagi karyawan baru dengan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai kesehatan fisik dari pada karyawan tersebut. Apakah tidak memiliki gejala penyakit yang serius di dalam tubuh karyawan tersebut, karna apabila karyawan tersebut mempunyai gejala penyakit maka karyawan tersebut tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan.
4. Pendidikan adalah satu tipe yang mencerminkan pengetahuan seseorang untuk dapat menyiapkan satu tugas dan latarbelakang sekolah pula seseorang dianggap akan mampu menduduki satu tugas tersebut. pegawai yang melamar

yang mempunyai Pendidikan yang tinggi besar kemungkinan akan diterima menjadi staf kantor di PT.Trikarya Cemerlang dengan melalui tahap training terlebih dahulu.

5. Jenis Kelamin. Karyawandalam PT.Trikarya Cemerlang lebih banyak jenis kelamin laki-laki karna dibagian operasional sehari-hari lebih dominan diterima jenis kelamin laki-laki. PT.Trikarya Cemerlang mempunyai jumlah karyawan jenis kelamin perempuan berkisar 40%. Sedangkan jenis kelamin laki-laki berkisar 60%.

Proses pertimbangan karyawan yang sudah memiliki beberapa pengalaman kerja sebelumnya akan mempermudah seleksi yang dilakukan oleh perusahaan karena jika sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya apalagi dibidang yang sama akan mempercepat proses seleksinya yang dilakukan PT. Trikarya Cemerlang. Pelamar yang mempunyai pengalaman dalam suatu bidang tertentu akan ditempatkan dibidang tertentu juga.

PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen Yang Diterapkan Dapat Menghasilkan Karyawan Yang Berkualitas Pada PT.Trikarya Cemerlang

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap narasumber akan didapat disimpulkan kalau pekerjaan yang didapatkan tentang seleksi karyawan adalah bersumber dari latar belakan pendidikan juga pengalaman kerjanya di perusahaan yang saat ini. Selain itu ada bermacam cara penyeleksian antar internal juga eksternanya.

Sebabnya, organisasi harus lebih memperhatikan calon pegawai yang berlatar belakang sekolah dan mengutamakan pengalaman karyawan pada posisi yang dilamarpadan organisasi. . Ada macam tahapan sangat penting di dalam perusahaan dan perusahaan adan mengelola pegawai dengan baik bahkan memberikan beberapa pengawasan terhadap karyawan baru agar dapat

memberikan kompetisi yang baik di posisi yang telah dijabatnya.

Sistem Seleksi Karyawan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Standar Prosedur Perusahaan PT.Trikarya Cemerlang

Berdasarkan wawancara peneliti dengan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa PT.Trikarya Cemerlang untuk menjadikan seleksi memanfaatkan tahapannya itu yang dilakukan dalam penelitian ini adalah proses yang dilewati calon karyawan didapatkan kalau masih terdapat karyawan yang memiliki nilai minim di bidang pengetahuan umumnya, ini sangat memicu kurangnya optimal kerja pegawai di perusahaan nantinya. dan pencarian ini dibutuhkan proses yang cukup lama agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Sudah Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenaga Kerjaan Pada PT.Trikarya Cemerlang

Dapat diberikan kesimpulan dari hasil ujian dan pengelola melakukan wawancara secara langsung dengan pegawai yang dilakukan oleh pengamat terhadap pemimpin pengelola menjadi sebagai narasumber pengamat, menjelaskan kalau pt trikarya cemerlang

Kesimpulan

Sesuai dengan yang telah kita bahas bahwa pengujian ini menghasilkan kesimpulan dari proses seleksi yang dilakukan perusahaan dengan jangka panjang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Proses rekrutmen karyawan dalam perusahaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat dilihat saat perusahaan menginginkan adanya penambahan target atau tujuan perusahaan, sehingga divisi – divisi yang ada akan memperkirakan apakah karyawan

sangat ini memiliki karyawan yang mempunyai minat bahkan dan kemampuan dalam bidang yang sama diposisi yang sedang dibutuhkan perusahaan dan proses seleksi ini dilakukan oleh pengelola pengelola yang ahli dalam melakukan seleksi atau pencarian pegawai baru dengan tujuan agar pegawai baru mendapatkan pengajaran dan pemberitahuan bahwa saat melakukan pekerjaan harus kompetitif dan efektif agar program kerja dari pengelola tidak gagal. disimpulkan dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber bahwa dengan rekrutmen dan seleksi ini menunjukkan bahwa PT.Trikarya Cemerlang ingin menaikkan cara kerja dari karyawan dari tahun tahun sebelumnya.

Maka dari itu cara terpenting di Usaha menghasilkan pegawai yang punya pengalaman dibidang yang sama yang mampu menarik perhatian pengolah untuk memilihnya menjadikannya karyawan pada posisi yang dibutuhkan oleh perusahaannya.pegawai yangbagus dan baik dalam menyelesaikan tugas dan peran nya sebagai karyawan tanpa harus ada atasan dia bekerja dengan baik. Karyawan yang melakukan perbuatan mencuri akan dikeluarkan secara tidak hormat, dan dibebankan untuk mengganti semua kehilangan yang telah diambil serta gaji selama satu bulan akhir tidak akan dibayarkan kepada yang bersangkutan.

yang dimiliki dalam divisinya sudah cukup atau tidak. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi dan rekrutmen ini adalah HC (Human Capital) dan manajer / head di setiapdivisi yang bersangkutan. Karena merekalah yang menilai apakah di divisinya membutuhkan tambahan karyawan atau tidak. Selain itu pihak HC hanya menentukan syarat – syarat umum yang sudah ditentukan Perusahaan. Sedangkan head / manajer divisi yang menentukan apa saja yang harus dibutuhkan calon pelamar untuk memenuhi kebutuhan didivisinya. Metode rekrutmen yang dilakukan perusahaan

adalah internal dan eksternal. Pada posisi manajer ke atas biasanya perusahaan hanya akan melakukan rekrutmen internal, mengingat karyawan yang sudah ada lebih memahami SOP dan jobdescription yang ada dalam perusahaan sehingga memungkinkan karyawan ini dapat langsung bekerja untuk mendukung perusahaan melalui divisinya. Dan saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja, maka perusahaan akan melakukan proses rekrutmen eksternal, dengan cara melakukan posting di media cetak dan media online, serta perusahaan biasanya mengikuti acara – acara seperti jobfair. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perusahaan yang masih berkembang praktek pekerjaan yang menjadi posisinya dalam perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang, peneliti ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT. Trikarya Cemerlang dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan. Saran-saran tersebut sebagai berikut:

Bagi perusahaan PT. Trikarya Cemerlang dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, perusahaan lebih mendahulukan yang memiliki latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja.

PT. Trikarya Cemerlang sebaiknya dalam proses seleksi yang melakukan seleksi lebih mengutamakan calon pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja dibidang yang sama dengan posisi yang sedang kosong.

PT. Trikarya Cemerlang sebaiknya melakukan proses seleksi lengkap yaitu tes kesehatan dan wawancara pendahuluan. Hal ini sangat dibutuhkan. Memang rata-rata pelamar yang akan mencalonkan diri untuk masuk kedalam perusahaan terlihat sehat secara fisik, tetapi PT. Trikarya Cemerlang tidak mengetahui jika ada calon karyawan yang memiliki riwayat penyakit tertentu.

Bagi Akademis penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi akademis berikutnya:

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan perusahaan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan tidak berhenti disini, karena hasil dari rekrutmen dan seleksi karyawan dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai program SDM seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, memilih karyawan, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu)
- Ardana, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, GRAHA ILMU*-Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gunawan, Imam, (2014) 'Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik', Jakarta: Bumi Aksara.
- Junal Manajemen
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Gajah Mada University Press, Yogyakarta jurnal
- Hakim, Lukman, (2016) *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga). Jurnal
- Hani, Hadndoko Tani, (2014) *Manajemn Personalia Dan Sumber Daya Manusia*
- Jusmaliani, (2017) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Insani* (Jakarta: BumiAksara). *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Leksono, Sony, (2013), *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi: Dari Metodologi Ke Metodologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)

- Marwansyah, (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Alfabeta).
 Jurnal Manajemen
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Manullang, M. (2013). Dasar – Dasar Manajemen. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Seleksi Calon Karyawan. Swabumi
- Priyono, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Priyono. (2014). Agribisnis tanaman obat kunyit dan lengkuas. Innofarm, Jurnal Inovasi Pertanian.
- R. Supomo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung
- Wilson (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.