

Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa

Maudy Kesumaningrum¹, Wong Pong Lan², Fahmi Sulaiman^{3,*}, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat²

¹Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

²Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: fahmisulaiman1990@gmail.com

Abstrak

PD. Anugrah Mas Perkasa, Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemasok alat tulis kantor, komputer dan aksesoris komputer, serta menjual acrylic lembaran dan menerima tempahan dari acrylic. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen sumber daya manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa, Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode wawancara lalu dianalisa dengan metode analisa data yang dikemukakan oleh Miles & Huberman, yaitu : Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa PD. Anugrah Mas Perkasa, Medan tidak menggunakan metode tepat dalam penarikan karyawan, hanya melakukan wawancara satu kali tanpa adanya wawancara lanjutan dan tidak melakukan tes kesehatan sebelum dan sesudah calon karyawan diterima. Dari hasil penyimpulan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen sumber daya manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa, Medan masih belum sesuai dengan teori langkah-langkah rekrutmen yang dikemukakan oleh Hasibuan.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik dalam jangka pendek maupun panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Salah cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui rekrutmen dan seleksi yang baik. [1] rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh departemen HR.

Pada zaman seperti sekarang ini sangat dibutuhkan orang yang mempunyai keahlian dalam bekerja untuk memenuhi tuntutan dalam memenuhi tugasnya. Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu perusahaan merupakan hal yang sangat sulit. Maka dari itu perlu strategi khusus dalam rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tersebut.

Masalah penerimaan karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena merupakan proses awal untuk dapat menilai kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan bekerja sama dengan perusahaan karena peranan karyawan yang berkualitas sangat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, demi untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Kegagalan dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia akan berdampak pada proses pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangannya [2] Dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan yang merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, untuk menemukan sumber daya manusia yang sesuai kriteria tidaklah mudah. Harus melalui beberapa tahapan penerimaan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena dalam penelitian yang dilakukan hanya menjelaskan variabel mandiri tanpa adanya hubungan apapun antar variabelnya. Menurut [4] metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

2.1 Sumber data

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder [6]. Penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder, yaitu dengan mengumpulkan data langsung dari sumber pertama serta penulis mengumpulkan data melalui buku-buku, internet dan perpustakaan yang mendukung proses penelitian ini.

2.2 Metode pengumpulan data

Menurut [7] mengemukakan teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi dan sebaliknya. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. [6] ada beberapa macam teknik pengumpulan data yaitu: wawancara, angket dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan wawancara tidak terstruktur dengan menggunakan wawancara yang bebas dan tidak menggunakan pedoman wawancara. Menurut Sugiyono dalam pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

2.3 Rekrutmen

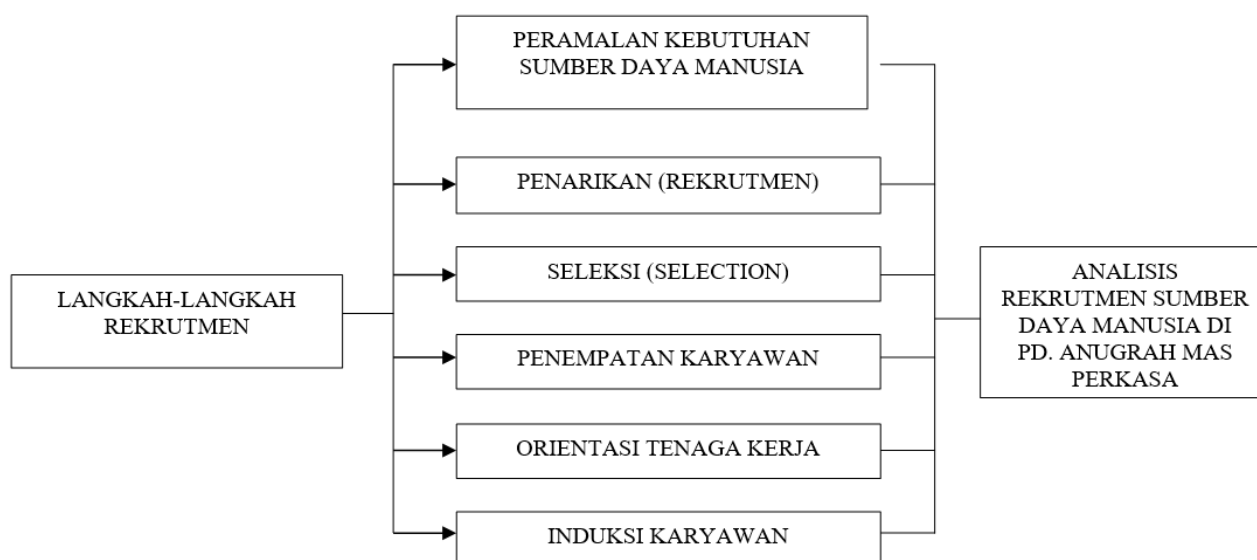
Rekrutmen merupakan suatu cara untuk memperoleh orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan. Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang berkualitas melalui beberapa tahapan serta menentukan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan sehingga diharapkan mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Langkah-langkah rekrutmen, [3] menjelaskan bahwa organisasi harus menentukan rekrutmen berdasarkan peramalan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan karyawan, orientasi dan induksi pegawai.

2.4 Seleksi

Seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia dan bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada. [4] Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Sedangkan pengertian seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan. Langkah-langkah seleksi [5] meliputi (a) Seleksi surat-menyurat; (b) Pengisian blanko lamaran; (c) Pemeriksaan referensi; (d) Wawancara pendahuluan; (e) Serta tes penerimaan.

2.5 Kerangka Pikir

Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam melakukan penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi analisa, hasil serta pembahasan dari topik penelitian, yang bisa di buat terlebih dahulu metodologi penelitian. Bagian ini juga merepresentasikan penjelasan yang berupa penjelasan, gambar, tabel dan lainnya. Pembahasan: Pemilik perusahaan PD. Anugrah Mas Perkasa membawahi langsung karyawan yang memiliki bagian jabatan dengan tugas masing-masing untuk menjalankan tugas/pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bagian pengantaran barang membawahi bagian gudang, dimana bagian gudang yang menyiapkan semua pesanan konsumen lalu diserahkan oleh kurir untuk di cek kembali dan di kirim sesuai surat jalan kepada pelanggan.

3.1 Tampilan data

Tabel 1. Verifikasi data Pertanyaan dan Pembahasan

No	Indikator	Jawaban
1	Waktu	PD. Anugrah Mas Perkasa membuka lowongan ketika suatu posisi ditinggalkan oleh karyawan yang lama dikarenakan <i>resign</i> . Biasanya info lowongan akan di tutup kembali maksimal 1 minggu dari informasi lowongan yang di sebar.
2	Sumber	PD. Anugrah Mas Perkasa menyebar informasi lowongan pada karyawan dan ataupun melalui pemasangan informasi lowongan melalui media massa seperti koran. Dan melakukan setiap wawancara kepada pelamar lalu memilih salah satu yang sesuai kriteria, setelah melakukan satu kali wawancara maka perusahaan akan memanggil kandidat yang telah terpilih melalui telepon yang telah diberikan oleh pelamar dan atau melalui karyawan yang merekomendasikan si pelamar.
3	Penawaran	Memberikan informasi gaji pokok, bonus mingguan jika tidak ada absen, bonus tahunan dan THR yang dikeluarkan setiap tahun. Dan pelamar akan diberikan masa <i>training</i> selama 3 bulan, jika telah mampu melewatinya maka gaji karyawan tersebut akan dinaikkan.
4	Proses	PD. Anugrah Mas Perkasa hanya menerapkan satu kali wawancara dengan calon karyawan dengan memberikan pertanyaan yang telah disiapkan dan sebagian umum merujuk pada lamaran dari calon karyawan, serta perusahaan tidak melakukan wawancara ketahap selanjutnya atau tahap akhir.

Sumber : Data Diolah (2021)

Pembahasan: PD. Anugrah Mas Perkasa hanya membuka lowongan jika karyawan pada posisi tertentu *resign* yang artinya pemilik perusahaan tidak pernah memecat karyawannya. Perusahaan mulai membuka lowongan dengan menginformasikan kepada karyawan/melalui media massa seperti koran dalam waktu seminggu dari waktu lowongan disebar. Setelah itu melakukan wawancara dan memilih kandidat yang telah sesuai tanpa melakukan wawancara lanjutan.Selanjutnya melakukan penawaran kerja kepada calon karyawan.

4. KESIMPULAN

PD. Anugrah Mas Perkasa masih belum efektif dibandingkan dengan teori langkah-langkah rekrutmen Hasibuan. Perusahaan melakukan rekrutmen berdasarkan faktor internal yaitu ketika posisi yang dilowong ditinggalkan oleh karyawan lama karena *resign* dan menentukan calon karyawan yang memiliki kriteria seperti dapat bekerja dalam tim dan memiliki kemampuan tinggi untuk mempelajari hal-hal yang baru, disamping itu juga PD. Anugrah Mas Perkasa tidak menutup kesempatan untuk menerima karyawan yang sedang kuliah. Setelah dilakukannya seleksi, calon karyawan yang diterima akan di informasikan penawaran kerja, masa training yang mana calon karyawan diberikan waktu 3 bulan untuk belajar dan beradaptasi dilingkungan pekerjaan dan di berikan penempatan pekerjaan yang dilowong. PD. Anugrah Mas Perkasa percaya jika calon karyawan yang di didik dan diarahkan dengan baik dari awal dengan seleksi karyawan yang ketat maka usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan pun pasti akan tercapai sesuai tujuan yang ditetapkan di awal.

REFERENCES

- [1] W. P. Han, E. Erviriani, A. R. A. Siregar, I. Ivone, and L. Lisa, "Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [2] F. S. S. Nurkaydah, "Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan," *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.
- [3] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [4] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [5] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.
- [7] F. A. M. Hutabarat and N. Nugroho, "Analisis Promosi Penjualan Sepeda Motor di Medan (Studi Kasus pada PT Daya Anugerah Motor)," vol. 1, no. September, pp. 35–40, 2020.