

Implementasi Proses Rekrutmen PT. BFI Finance Indonesia Tbk AREA SUMBAGUT Cabang Padang Sidempuan

Yeni Rachmawati¹, Silvi Mudrikah²

Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan^{1,2}

Artikel Info	ABSTRAK
<p>Keywords:</p> <p>Implementasi, Rekrutmen karyawan, Kualifikasi</p>	<p>Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan. Yang membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan secara optimal. Mendapatkan Kualifikasi yang baik merupakan tujuan yang di capai pada Implementasi Proses Rekrutmen PT. BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut Cabang Padangsidimpuan. Peneliti mengumpulkan data dari hasil wawancara, observasi serta data berdasarkan penelitian, dengan menggunakan indikator dari variabel proses rekrutmen yaitu Mengidentifikasi jabatan yang lowong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan sumber kandidat yang tepat, memilih metode metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil kandidat kandidat yang memenuhi kualifikasi atau persyaratan, membuat penawaran kerja dan mulai bekerja. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. . Perekrutan tersebut dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan atau saat perusahaan membutuhkan karyawan, melalui sumber internal dan eksternal perusahaan juga bekerja sama pihak mencari tenaga kerja dan juga menentukan kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan tersebut. perekrutan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia atau calon pegawai yang berkualitas, kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, walaupun dalam proses perekrutannya terjadi kendala-kendala yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. perusahaan tetap mencoba melakukan perekrutan yang lebih tepat pada sasaran.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC license</p> 	<p>Corresponding Author:</p> <p>Yeni Rachmawati Universitas Sumatera Utara Email : yeni.rachmawati44@gmail.com</p>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini sudah sewajarnya perusahaan memandang manusia lebih dari sekedar aset perusahaan tetapi lebih sebagai mitra dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang handal didapat melalui proses yang kompleks mulai dari perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan penetapan, pengawasan sampai tahap evaluasi, dimana semua tahap ini termasuk dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

A.Yuliarna [1] penelitian terdahulu yang menggunakan metode kualitatif dengan judul “ Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja” pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang dengan menggunakan variabel proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja

yang menjelaskan bahwa salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kuantitas yang tepat terletak pada proses rekrutmen dan seleksi dalam perusahaan tersebut. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidak gampang. Untuk mendapatkan yang sesuai dengan perusahaan maka harus mendapatkan SDM yang memiliki kesesuaian di dalam perusahaan, ketika proses rekrutmen dan seleksi tidak seimbang dan tidak terorganisir dengan baik maka perusahaan yang akan mengalami kesesuaian dalam pencapaian target hasil perusahaan.

PT. BFI Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. PT. BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut untuk pemenuhan jabatan pada cabang padangsidempuan bahwa dalam rekrutmen karyawan dilakukan dengan menggunakan media online yaitu talentics dan media konvensional untuk menyebarkan informasi rekrutmen karyawan. Selama melakukan pengamatan, penulis juga mendapati fenomena yakni dalam hal perekrutan kualifikasi yang ditetapkan oleh kantor cabang dalam merekrut calon karyawan untuk suatu posisi berbeda dengan kualifikasi yang telah ditentukan atau distandarkan oleh kantor Pusat.

METODE

Pengertian Rekrutmen

Pegawai yang memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya penarikan standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya penarikan tenaga kerja, atau rekrutmen yang efektif. Agar dapat melakukan proses penarikan tenaga kerja yang efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan.

Fabiana Meijon Fadul [2] Menyatakan Rekrutmen juga dilakukan untuk pegawai baru ke dalam suatu bidang kerja yang kegiatannya menurut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses pemilihan yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

S. Harahap [3] Rekrutmen adalah proses mencari dan menemukan pegawai atau pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang ada pada sebuah instansi maupun organisasi.

Alfiyuhanita [4] Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang benar-benar cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompeten yang dimiliki. Dalam konteks ini maka semua itu yang dimulai dari awal yaitu rekrutmen yang selanjutnya dilanjutkan oleh seleksi. Setiap proses perjalanan ini harus dilakukan secara benar-benar teliti dan detail dengan tujuan untuk menghindari timbulnya tindakan kesalahan karena disebabkan oleh keputusan pada saat yang tidak tepat.

Tujuan Rekrutmen

Prasetya, A. Cahyo dkk [5] Tujuan utama suatu perusahaan melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Dan mencari karyawan yang bermutu adalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga akan menambah mutu suatu perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mendasarkan pada metode tertentu.

Proses Rekrutmen

B. Setiani [6] beberapa langkah atau tahap dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi antara lain:

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan beberapa jumlah tenaga yang diperlukan. Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan.
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan. Untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan yang harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya tidak ditemui berbagai kerancuan yang mengganggu proses selanjutnya.
3. Menentukan sumber kandidat yang tepat. Dua alternatif untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila keutuhan staff untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.
4. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan. Metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan dan sebagainya bisa disebut dengan metode terbuka. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode yaitu metode tertutup yang hanya kepada karyawan internal atau dalam perusahaan, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi saat ini. Metode perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan.
5. Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan. Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.
6. Menyeleksi Kandidat. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang, dan ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Pemilihan suatu teknik atau metode sebagai predictor dalam prosedur seleksi sangat tergantung pada: ciri-ciri pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase calon yang diseleksi, dan biaya penggunaan teknik tertentu.
7. Membuat Penawaran Kerja. Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka selanjutnya perlu dipersiapkan penawaran kerja. Memperkenalkan secara lebih dalam tentang peraturan dan kondisi kerja perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja.
8. Mulai Bekerja. Setelah kandidat menerima penawaran kerja, sehingga pada saat yang bersangkutan sudah menjadi pegawai maka masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama.

Seleksi

M. Kesumaningrum, W. Lan dkk [7] 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. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

Proses Seleksi

A. Prasetya, A. Cahyo dkk [5] Proses seleksi melibatkan proses menduga yang terbaik dari penentuan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses pada pekerjaan tersebut. Proses seleksi barangkali merupakan jantung dari program sumber daya manusia organisasi. Jika proses seleksi dilaksanakan secara baik, maka karyawan akan mampu menyadari tujuan karir, sedangkan organisasi menimba manfaat dari karyawan yang produktif dan puas. Tujuan proses seleksi tenaga kerja adalah mencocokkan secara benar orang dengan pekerjaan.

Kualifikasi Seleksi

S. Samsudin [8] beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi yaitu: keahlian, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan kondisi fisik.

Penelitian ini dilakukan di BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut yang berlokasi Jl. Ir. H. Juanda No.26, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20151 dan Losung Batu, Kec. Padangsidempuan Utara, Kota Padang Sidempuan, Sumatera Utara 22733 dari bulan Oktober 2023 – Januari 2024.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan terdiri:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang penulis peroleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis, berupa hasil wawancara dengan bagian HRD PT. BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut dan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh dari sumber secara tidak langsung berupa data tentang sejarah perusahaan dan data yang dibutuhkan lainnya serta buku referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

Sumber data pada penelitian ini adalah data internal dan eksternal. Data internal diperoleh dari perusahaan dan data eksternal diperoleh dari luar perusahaan yang berhubungan dengan topik penelitian.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan studi kelayakan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu metode deskriptif dengan menggunakan data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau ketika HRD mendapatkan informasi dari cabang bahwa perusahaan membutuhkan karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan sering mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau merasa tidak nyaman di tempat kerja mereka. Oleh karena itu, PT. BFI Finance Tbk Area Sumbagut menggunakan media sosial dan internet untuk merekrut karyawan. Selain itu, perusahaan bekerja sama dengan universitas untuk mempromosikan pekerjaannya. Metode, sumber, dan media yang digunakan PT. BFI Finance Area Sumbagut dalam proses perekrutan.

Metode, sumber, dan media yang digunakan PT. BFI Finance Area Sumbagut dalam melakukan perekrutan pegawai yaitu dengan metode terbuka dan metode tertutup. PT. BFI

Finance Area Sumbagut mempublikasikan lowongan pekerjaan menggunakan metode terbuka melalui media internet, website perusahaan seperti talentic, dan melalui media social. Dan dalam metode tertutup PT. BFI Finance Area Sumbagut dilakukan kepada karyawan internal perusahaan saja.

Adapun kelebihan dan kelemahan dalam perekrutannya sebagai berikut:

1. Kelebihan
 - Bisa diakses oleh semua orang
 - Proses lebih cepat
2. Kelemahan
 - Sulit untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang diinginkan perusahaan.
 - Waktu perebutan relatif lama.

Pembahasan

Adapun pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan jumlah tenaga yang diperlukan.
Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut melakukan perekrutan karyawan ketika pihak HRD mendapatkan Informasi dari pihak cabang PT BFI Finance Indonesia Tbk bahwasanya saat ini perusahaan sedang membutuhkan pegawai, hal tersebut dapat dilihat karena adanya jabatan yang kosong di dalam perusahaan sehingga perlu dilaksanakan perekrutan karyawan
2. Mencari Informasi jabatan melalui analisis jabatan.
PT. BFI Finance Tbk Area Sumbagut Melaksanakan perekrutan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan saat ini selanjutnya perusahaan akan mempublikasikan lowongan pekerjaan tersebut ke berbagai media seperti media internet media sosial juga media website perusahaan dengan mengikutsertakan persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sesuai dengan jabatan yang diperlukan.
3. Menentukan sumber kandidat yang tepat.
PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut untuk mencari calon Pegawai dengan menyampaikan lowongan pekerjaan tersebut kepada karyawan internal yang ada di dalam perusahaan ataupun meminta bantuan dari karyawan lama, merekrut langsung ke kampus kampus yang menjadi relasi perusahaan dan mulai media internet yang selanjutnya akan diseleksi terlebih dahulu untuk mendapatkan calonpegawai yang sesuai kriteria.
4. Memilih metode metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan.
PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut yaitu metode tertutup dan metode terbuka. metode tertutup seperti mempublikasikan nama pekerjaan hanya kepada karyawan internal yang ada di dalam perusahaan sedangkan metode terbuka seperti mempublikasikannya melalui media sosial internet dan juga website perusahaan karena saat ini lebih banyak masyarakat yang mengakses internet untuk mencari lowongan pekerjaan sehingga perusahaan merasa media internet sesuai untuk mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan tersebut.
5. Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan.
Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut menemukan beberapa calon pegawai yang dianggap memenuhi persyaratan, selanjutnya perusahaan mengumpulkan Berkas berkas lamaran yang sudah dikirim oleh calon karyawan tersebut untuk ditindaklanjuti oleh pihak HRD menuju tahap selanjutnya.
6. Menyaring atau menyeleksi kandidat.
PT BFI Finance Tbk Area Sumbagut akan menyeleksi calon karyawan yang telah sesuai dengan persyaratan dengan mengadakan tes psikotes dan juga melaksanakan wawancara langsung dengan pihak HRD. Tes ini dilakukan untuk melihat kemampuan psikologis

seperti kemampuan minat dan bakat keahlian serta latar belakang yang dimiliki oleh calon Pegawai itu sendiri dan Menyesuaikan kemampuan calon Pegawai tersebut dengan nilai standar yang dimiliki oleh perusahaan agar perusahaan bisa menentukan jika calon Pegawai tersebut mampu untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh perusahaan.

7. Membuat penawaran kerja.

Apabila proses seleksi sudah selesai, bagian HRD bisa menentukan posisi jabatan untuk setiap calon karyawan terbaik. dari tahap ini penawaran kerja sudah diberikan untuk mempersiapkan perjanjian kerja. di PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut proses rekrutmen selesai dan pihak cabang BFI Finance setuju karyawan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan, banyaknya perusahaan mempersiapkan perjanjian kerja dengan menjelaskan kepada ada calon karyawan tentang peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, menentukan tanggal masuknya calon karyawan.

8. Mulai bekerja

Mulai bekerja adalah informasi secara detail mengenai kondisi kerja, posisi, sampai waktu pertama kali bekerja maka setiap kandidat akan menerima penawaran kerja. Sedangkan pegawai baru penerima kerja yang diberikan oleh PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut, Karyawan baru tersebut akan menjalani masa percobaan selama 3 bulan untuk mengetahui mampu atau tidaknya pegawai baru tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan yang dimilikinya jika perusahaan merasa pegawai baru tersebut cocok dengan pekerjaannya telah diberikan dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik maka perusahaan akan menjadikan karyawan baru tersebut menjadi karyawan tetap di PT BFI Finance Indonesia Tbk.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang diperoleh BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut yaitu dari Mengidentifikasi jabatan yang lowong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan sumber kandidat yang tepat, memilih metode metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil kandidat kandidat yang memenuhi kualifikasi atau persyaratan, membuat penawaran kerja dan mulai bekerja. Perekrutan tersebut dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan atau saat perusahaan membutuhkan karyawan, melalui sumber internal dan eksternal perusahaan juga bekerja sama pihak mencari tenaga kerja dan juga menentukan kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan tersebut. perekrutan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia atau calon pegawai yang berkualitas, kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, walaupun dalam proses perekrutannya terjadi kendala-kendala yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. perusahaan tetap mencoba melakukan perekrutan yang lebih tepat pada sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Yuliarna, "Implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja: Studi kasus pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang," 2017, [Online].
- Fabiana Meijon Fadul, "Sistem Rekrutmen Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone," vol. 05, pp. 184–200, 2019.
- S. Y. . Harahap, "Efektivitas Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kota," *J. Pembang. Wil. Kota*, vol. 1, no. 3, pp. 30–32, 2020.

- Alfiyuhanita, “Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI Syariah KCP Ponorogo,” 2019.
- A. I. Prasetya, A. D. Cahyo, and A. Maula, “Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk,” *Competence J. Manag. Stud.*, vol. 12, no. 2, pp. 90–107, 2019, doi:10.21107/kompetensi.v12i2.4952.
- B. Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan,” vol. 1, 2017.
- M. Kesumaningrum, W. P. Lan, F. Sulaiman, and F. A. M. Hutabarat, “Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa,”
- S. Samsudin, “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia,” pp. 12–55, 2017.
- D. sugiyono Prof., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 2017.