



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 2208-2218

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Implementasi Rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo di Tangerang Selatan

DEVI APRIYANI

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: dewisartikabunda@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juni 2024 Disetujui Juni 2024 Diterbitkan Juli 2024</p>	<p>Rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mengisi jabatan tertentu demi menunjang perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan mengambil sikap pasif tanpa diskriminatif dan rekrutmen berdasarkan prioritas, Sumber rekrutmen yang digunakan PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan diambil dari sumber internal dan eksternal. Sumber informasi rekrutmen yang digunakan oleh PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan dalam rekrutmen adalah sumber internal dan eksternal. proses rekrutmen PT Mataer Makmurindo dimulai daripengisian formulir permintaan karyawan oleh atasan devisi terkait tentang kebutuhan jumlah karyawan, dan bagian apa, lalu formulir ditanda tangani manajer devisi terkait, diikuti penandatanganan persetujuan Manajer SDM, yang diteruskan kepada Direktur Utama untuk tanda tangan mengetahui proses perekrutan, formulir diserahkan kepada HRD untuk dilakukan penginputan kebutuhan karyawan, kualifikasi, jumlah kebutuhan dan syarat administrasi, informasi ini disebarkan melalui media internal dan eksternal, lalu diadakan pembentukan team rekrutmen dan dilakukan seleksi administrasi lamaran yang masuk, dilanjutkan pemanggilan calon karyawan untuk melakukan tes tertulis, tes psikotes, dan wawancara dengan HRD dan User, karyawan yang diterima diberikan masa pelatihan dan orientasi oleh perusahaan. PT Mataer Makmurindo memiliki kendala dalam rekrutmen seperti sedikitnya lamaran yang masuk sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan untuk level diatas <i>staff</i>, untuk level <i>staff</i> seringkali kebutuhan karyawan mendesak karena <i>turn over</i> karyawan yang tidak menentu.</p>
<p>Kata Kunci: Rekrutmen</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Recruitment</p>	<p><i>Recruitment is a process of obtaining a number of quality human resources in order to fill certain positions to support the company. Recruitment carried out by PT Mataer Makmurindo South Tangerang takes a passive attitude without discrimination and recruitment is based on priorities. The recruitment sources</i></p>

used by PT Mataer Makmurindo South Tangerang are taken from internal and external sources. The sources of recruitment information used by PT Mataer Makmurindo South Tangerang in recruitment are internal and external sources. PT Mataer Makmurindo's recruitment process begins with filling out an employee request form by the relevant division's superior regarding the number of employees needed, and what sections, then the form is signed by the relevant division manager, followed by the signing of the HR Manager's approval, which is forwarded to the President Director for signature to acknowledge the recruitment process, form handed over to HRD to input employee needs, qualifications, number of requirements and administrative requirements, this information is disseminated through internal and external media, then a recruitment team is formed and administrative selection of incoming applications is carried out, followed by calling prospective employees to take written tests, psychological tests, and interviews with HRD and Users, employees who are accepted are given a training and orientation period by the company. PT Mataer Makmurindo has problems in recruitment, such as a small number of applications coming in according to the qualifications desired by the company for levels above staff, for staff levels the need for employees is often urgent due to erratic employee turnover.

PENDAHULUAN

Saat ini era perkembangan zaman melaju begitu pesat, hal ini didasari perkembangan teknologi yang begitu pesat berkembang, dengan segala yang terjadi membuat bisnis saat ini berkembang begitu pesat dan kompetitif. perkembangan dan perubahan ini menyadarkan setiap individu akan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi dan bisnis yang berdampak nyata dan besar. Hal ini tidak saja dirasakan oleh suatu daerah saja, namun dirasakan disetiap negara diseluruh penjuru dunia. Perubahan tidak saja dirasakan dikelompok kecil tertentu namun dirasakan baik dikalangan kecil maupun besar, baik itu dirasakan secara langsung maupun tidak langsung, hal ini membuat iklim bisnis saat ini semakin kompetitif dan tidak dapat diprediksi membuat setiap individu sadar akan memperoleh bibit sumber daya manusia (SDM) yang unggul, kompeten dan berkualifikasi tinggi untuk menanggapi setiap perubahan yang terjadi secara objektif dan dinamis

Perubahan yang saat ini terjadi dan berlangsung juga tidak luput dari peranan sumber daya manusia (SDM). dimana perubahan saat ini didorong oleh hausnya rasa ingin tahu akan tekhnologi, kreatifitas, dan inovasi sumber daya manusia itu sendiri. keinginan inilah yang mendorong kemajuan sistem infomasi dan tekhnologi saat ini yang membuat perputaran informasi akan ilmu menjadi tinggi dan berkembangnya daya imajinasi serta daya kreatifitas manusia hal ini tidak lain demi memuaskan hasrat manusia itu sendiri dalam mencapai kemudahan hidup dan rasa praktisitas yang diinginkan manusia, dimana secara tanpa sadar perkembangan ini terus berlangsung secara terus menerus dan merubah sistem tatanan dunia saat ini.

perkembangan tekhmologi dalam merubah tatanan dunia saat ini sedang berlangsung dan terus berlangsung membuat pergeseran pola perilaku konsumen bahkan untuk mendapatkan suatu barang dan jasa yang diinginkan, dimana pergeseran ini terjadi semua dalam basis aplikasi atau tekhnologi, tanpa harus melakukan ditempat semua dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja dalam mendapatkan suatu barang ataupun jasa. hal ini membuat semakin luasnya pasar dan daya saing. Hal ini juga mendorong rasa akan kemudahan mulai dari proses pemesanan sampai dengan barang

diterima, bahkan sampai proses pembayaran mulai dari proses penyediaan uang tunai sampai dengan digital.

Pada bidang bisnis dan perkembangan ekonomi sendiri sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dalam berjalannya keberlangsungan suatu instansi organisasi ataupun perusahaan itu sendiri. Kualifikasi, kualitas, dan kepekaan akan perubahan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan akan membawa pada keberlangsungan, kemajuan, kehancuran suatu organisasi itu sendiri ditengah perubahan kemajuan zaman saat ini, hal ini membuat sumber daya manusia (SDM) harus diperhatikan, dibina, dan dikelola dengan baik demi menunjang performa suatu organisasi atau perusahaan agar dapat terus bersaing ditengah iklim bisnis yang begitu kompetitif saat ini.

Dalam memperoleh performa perusahaan terbaik, pengelolaan sumber daya manusia diperlukan dalam rangkaian usaha mengembangkan segala potensi yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri. Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan tantangan tersendiri bagi setiap organisasi dan instansi, dimana berbeda dengan mesin yang selalu terprogram dan terstruktur dengan baik, dan tidak seperti bahan dasar yang sudah jelas cara pengolahannya, sumber daya manusia (SDM) memiliki keunikan dan karakteristik tersendiri disetiap individunya, tingkat adaptif, responsif, dan bergerak secara fleksibel diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam rangkaian upaya memberikan potensi terbaik dari sumber daya manusia itu sendiri, namun tidak luput dengan target dan acuan yang jelas sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi itu sendiri.

Dalam mengelola sumber daya manusia demi mencapai potensi terbaik yang dapat memberikan sumbangsi terbaik terhadap suatu organisasi atau perusahaan berbagai metode dan upaya dilakukan, rangkaian tersebutlah yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) demi mencapai performa terbaik yang berjalan sesuai dengan acuan dan tujuan perusahaan. Target diperlukan sebagai pedoman kegiatan sumber daya manusia, namun dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) fokus tidak hanya terpusat pada target saja, namun juga pada perkembangan talenta dan keunikan setiap individu terhadap perusahaan. Dimana dengan berkembangnya setiap individu baik secara keahlian, keterampilan, dan karakter membuat kinerja sumber daya manusia (SDM) menuju keefektifitasan yang optimal, dimana hal ini akan kembali berimbas pada kemajuan dan perkembangan perusahaan itu sendiri secara terus menerus berkesinambungan dan konsisten.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga merujuk pada memberikan versi terbaik setiap sumber daya manusia (SDM) yang ada. Dalam rangkaian usaha dan kegiatan yang dilakukan manajemen dalam menunaikan tugasnya kinerja merupakan output atau hasilnya, dimana hal ini akan menunjukkan semakin baiknya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dilakukan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh sumber daya manusia (SDM). sebaliknya semakin buruk manajemen sumber daya manusia (MSDM) dilakukan maka semakin buruk juga kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia (SDM) yang dikelola, dimana hal ini akan berimbas pada perusahaan itu sendiri. semakin baiknya kinerja maka performa perusahaan akan kian meningkat dan memiliki daya saing yang tinggi, semakin buruknya kinerja maka perusahaan akan semakin tenggelam dalam persaingan di era teknologi saat ini.

Mengingat penting dan sentralnya sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberlangsungan daya saing perusahaan inilah pengelolaan yang baik perlu dilakukan, pengelolaan ini dimulai dari proses pencarian, penyeleksian, penyediaan sumber daya manusia (SDM) terbaik. Setiap organisasi atau perusahaan bersaing dan berlomba-lomba dalam mencari setiap individu dengan kualitas dan bakat yang unggul, tidak hanya sampai disitu karakter menjadi salah satu acuan dalam proses pencarian sumber daya manusia (SDM) terbaik dimana hal ini akan merujuk pada rasa kepatuhan, konsistensi dan keseragaman terhadap tujuan perusahaan itu sendiri.

Demi memperoleh sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas yang unggul, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikelola dengan berbagai metode demi mencapai performa terbaik dimana hal ini dimulai dari proses rekrutmen sebagai gerbang pertama dalam mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang terbaik dalam menopang keberlangsungan perusahaan.

Proses rekrutmen dibuat sebaik mungkin demi mencapai, memperoleh, dan merealisasikan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terbaik, proses rekrutmen yang baik dilakukan dengan mempertimbangkan karakter, sifat, posisi yang akan ditempati, intelegensi ini dilakukan sebaik

mungkin demi tercapainya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, unggul dalam kecakapan, dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik.

Dengan proses rekrutmen yang baik mendapatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) terbaik, dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik akan mendapatkan kinerja yang terbaik, dengan mendapatkan kinerja yang terbaik maka hal ini akan berdampak pada keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Hal ini menjaga eksistensi dan keberadaan perusahaan itu sendiri dalam upaya membangun pondasi terbaik.

Maka dari hal itulah Sumber Daya Manusia yang unggul menjadi asset terbaik perusahaan hal ini tidak lepas dari perannya dalam keberlangsungan perusahaan itu sendiri, dan demi memperoleh aset terbaiknya, setiap perusahaan bersaing mendapatkan Sumber Daya Manusia yang terbaik, dan hal ini tidak dapat dilepaskan dari proses rekrutmen yang baik.

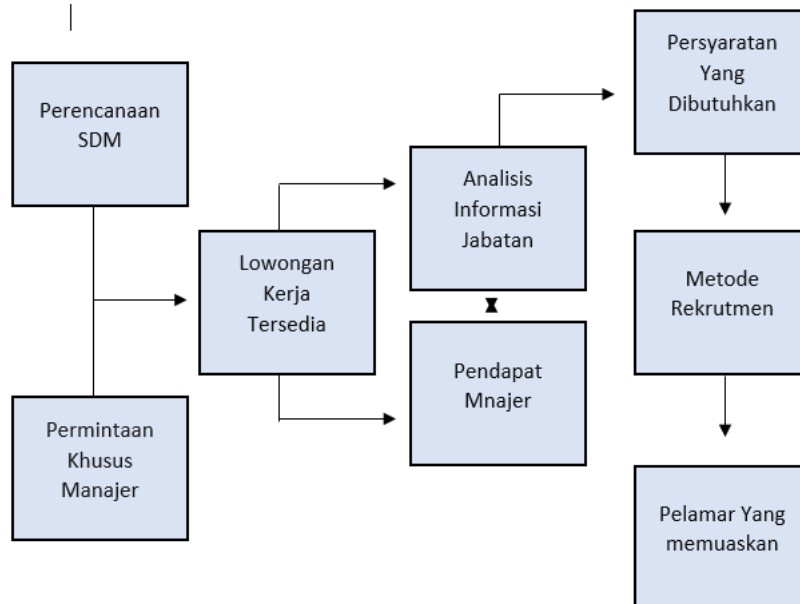
KAJIAN LITERATUR

Rekrutmen

Suparyadi, (2015:135) menyatakan “Rekrutmen adalah suatu proses medapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu”. Menurut Badriyah (2015:88), rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan. Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa “*Recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan rekrutmen merupakan suatu proses mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mengisi jabatan tertentu demi menunjang perusahaan.

Dalam Sri Larasati (2018:51), proses rekrutmen (penarikan) dimulai dari pencarian para pelamar dan diakhiri dengan masuknya surat lamaran dari para pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan dari para pelamar yang siap untuk dipilih/diseleksi pada tahap selanjutnya. Proses rekrutmen harus konsisten dengan strategi, visi, dan nilai-nilai organisasi. secara ringkas proses rekrutmen dapat dijelaskan pada gambar berikut



Gambar 1 Proses Rekrutmen

Menurut Iskarim (2017:314) Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Di bawah ini adalah langkah-langkah yang bisanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen :

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di suatu lembaga atau organisasi. Hal ini disebabkan adanya karyawan yang dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan melihat dinamika dari beberapa hal tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja atau karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut. Pemenuhan kebutuhan jumlah karyawan harus disesuaikan dengan jumlah jabatan atau formasi yang kosong.
- b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan. Untuk memperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan dapat diusahakan melalui analisis jabatan. Analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini terkadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, dan kebutuhan keorganisasian yang diselidiki.
- c. Menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari. Ada dua alternatif untuk mencari kandidat karyawan, yaitu dari dalam lembaga/organisasi atau dari luar lembaga/organisasi. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan karyawan untuk masa depan 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 lembaga maka perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.
- d. Memilih metode rekrutmen yang tepat. Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh sebuah lembaga dalam melakukan rekrutmen. Metode rekrutmen ini akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan.
- e. Pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan. Pada tahap ini lembaga atau organisasi melakukan pemanggilan kepada pelamar yang telah memenuhi persyaratan administratif sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Selanjutnya, lembaga mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi. Pemanggilan ini bisa dilakukan melalui surat balasan yang ditujukan kepada para kandidat, melalui *e-mail*, telepon, atau melalui pengumuman baik secara *online* (melalui *web internet*) maupun secara manual ditempel di papan informasi lembaga.
- f. Menyaring/Menyeleksi kandidat. Langkah selanjutnya adalah menyeleksi kandidat. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika: 1) pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang; 2) ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Ada banyak teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh lembaga atau organisasi. Hal terpenting untuk diperhatikan adalah bahwa masing-masing teknik seleksi mengukur karakteristik tertentu, sehingga akan memberi informasi yang berbeda-beda mengenai kandidat.
- g. 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. Termasuk di sini adalah mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. Hal terpenting dalam tahap ini adalah petugas rekrutmen harus menyiapkan kandidat cadangan untuk berjaga-jaga kalau kandidat pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal tak terduga.
- h. Mulai Bekerja. Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja. Pada saat sudah menjadi karyawan maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama. Karyawan yang bersangkutan harus dimonitor dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta

diberikan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini petugas rekrutmen perlu mengkaji ulang cara-cara yang dipakai dalam merekrut dan menyeleksi karyawan, hal ini sangat penting demi mencegah masalah-masalah yang mungkin timbul setelah karyawan diterima bekerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif, dimana menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pemaparan objek analisis diatas PT Mataer *Parking* merupakan salah satu perusahaan dalam bidang pengadaan dan jasa *parking* terbaik di Indonesia, Dalam rangkaian berjalannya perusahaan menjadi berkembang sampai saat ini, tidak lepas dari peran serta Sumber Daya Manusia yang baik. Untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang terbaik maka proses rekrutmen yang baik perlu dilakukan. Maka dari pada itulah penulis melakukan serangkaian observasi, wawancara secara semi terstruktur, dan proses dokumentasi yang dilakukan pada 27 Februari 2024, pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan terhadap dua narasumber, berikut data narasumber yang penulis lakukan wawancara :

Tabel 1 Daftar Narasumber Wawancara

Nama	L/P	Pendidikan	Posisi
Rahma Siska Putri	P	S1	<i>Staff</i> HRD
Muhammad Fuad Alkatiri	L	S1	Manajer SDM

Sumber : Narasumber Wawancara PT Mataer Makmurindo

1. Observasi

Dalam penulisan makalah komprehensif ini penulis melakukan observasi terhadap proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Mataer Makmurindo di Tangerang Selatan dalam rangkaian upaya memperoleh potensi Sumber Daya Manusia terbaik dalam menunjang keberlangsungan perusahaan.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, sumber rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo di Tangerang Selatan menggunakan sumber internal dan eksternal, dimana sumber internal rekrutmen berasal dari informasi karyawan internal perusahaan baik itu karyawan tetap maupun kontrak waktu tertentu, sebagai calon kandidat rekrutmen berpotensi untuk dipromosikan, dan sumber eksternal dilakukan PT Mataer Makmurindo dalam upaya merekrut calon karyawan dalam level *staff*.

Sumber informasi yang digunakan dalam proses rekrutmen juga terdiri dari internal dan eksternal dimana media internal seperti data karyawan, KPI dan lain sebagainya, dan sebagai sumber informasi eksternal antara lain halaman *website* perusahaan, media sosial, web pencarian kerja, dan lain sebagainya.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini juga penulis melakukan serangkaian wawancara semi terstruktur terhadap 2 (dua) narasumber wawancara dimana hal ini dilakukan dalam proses mengkaji lebih lanjut proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan dalam memperoleh Sumber Daya Manusia yang terbaik dalam mendukung perusahaan agar tetap dapat bersaing dan menjaga eksistensinya.

Wawancara pertama dilakukan terhadap Ibu Rahma Siska Putri untuk menggali bagaimana proses pencarian calon karyawan pada PT Mater Makmurindo Tangerang Selatan, dan wawancara kedua dilakukan terhadap Bapak Muhammad Fuad Alkatiri selaku Manajer SDM dalam rangka menggali lebih dalam tentang proses kebijakan rekrutmen, kendala rekrutmen, dan keputusan rekrutmen yang dilakukan PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan.

Berikut adalah wawancara dengan Ibu Rahma Siska Putri selaku *staff* HRD PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan :

Tabel 2 Wawancara HRD

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah rekrutmen calon karyawan dilakukan sendiri oleh PT Mataer Makmurindo ?	Iya kita melakukannya sendiri.
2	Apakah PT Mataer Makmurindo memiliki prosedur dalam pengadaan karyawan ? Bagaimana prosedurnya ?	Iya tentu saja kita ada prosedur, setiap devisi harus mengisi formulir permintaan karyawan dengan disetujui manager terkait, formulir itu diberikan kepada Manajer SDM untuk ditanda tangani persetujuan dan diberikan kepada kita HRD, <i>staff</i> HRD memberikan formulir kepada direktur utama untuk ditanda tangani bahwa direktur utama mengetahui, setelah semua persetujuan lengkap, baru proses pencarian calon karyawan dapat dilakukan.
3	Apa media informasi yang digunakan dalam proses pencarian calon karyawan ?	Media yang kita gunakan bisa media dari internal maupun eksternal, internal biasa kita gunakan dalam proses rekrutmen dalam jenjang karir dan promosi, dimana kita lebih memilih karyawan berprestasi untuk mengisi jabatan tertentu, untuk media eksternal biasa kita gunakan dalam pencarian calon karyawan level <i>staff</i> , biasa kita pakai media <i>social</i> , <i>website</i> pencarian kerja, dan <i>web</i> kantor kita.
4	Bagaimana Proses tahapan rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan dalam mendapatkan calon SDM terbaik?	Pertama formulir permintaan karyawan diajukan oleh pihak devisi terkait, formulir disetujui oleh Manajer SDM, lalu ditanda tangani pengetahuan direktur utama, kita proses formulir permintaan karyawan tersebut dengan sistem, persyaratan dan kualifikasi setiap bagian sudah ada ditetapkan perusahaan, pembentukan tim rekrutmen lalu kita lakukan pengiklanan dan penyebaran informasi melalui karyawan, media <i>social</i> , dan <i>website</i> kita, lalu dilakukan seleksi administrasi untuk karyawan yang memenuhi kriteria kita sortir untuk dapat mengikuti proses tes lebih lanjut, lalu kita ambil pelamar terbaik yang lolos dalam tes tersebut, baik itu tes tertulis, psikotes kepribadian maupun tes wawancara kecocokan yang dilakukan pihak atasan terkait,
5	Apa penyebab rekrutmen dilakukan pada PT Mataer Makmurindo?	Rekrutmen bisa terjadi karna <i>turn over</i> keluar masuk karyawan, kekosongan jabatan karna promosi, pension dini, bisa juga karna pengembangan wilayah baru perusahaan.
6	Siapa yang menentukan kebijakan kualifikasi penerimaan karyawan pada PT Mataer Makmurindo ?	Daftar kualifikasi kita sudah ada disistem, dimana kualifikasi ini dibuat oleh manajer SDM dengan persetujuan dari direktur utama. Hal ini dengan tujuan untuk mendapatkan SDM terbaik yang dapat menopang perusahaan ini
7	Apakah tahapan rekrutmen dilakukan semua sama pada setiap jabatan ?	Kalo untuk karyawan eksternal dilakukan semua sama pada setiap jabatan, namun untuk referral promosi berbeda, kita lebih menekankan pada prestasi apa yang sudah ia bangun dan apa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan, lalu kita menekankan pada proses <i>training</i> sesuai dengan jabatan yang akan dia tempati.

8	Apakah pelatihan diberikan kepada karyawan yang diterima ?	Iya kita ada pelatihan dan masa orientasi setelah karyawan lulus tes dan diterima.
9	Siapa yang memberikan pelatihan terhadap karyawan ?	Untuk nilai perusahaan dan pengenalan visi misi perusahaan diberikan oleh pihak HRD untuk praktek kerja lapangan diberikan oleh devisi terkait.

Sumber : Wawancara *Staff* HRD PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan

Dari proses wawancara diatas penulis berusaha menggali lebih dalam proses rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan dengan melakukan wawancara terhadap Manajer SDM PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan yaitu Bapak Muhammad Fuad Alkatiri.

Dimana proses wawancara ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut tentang proses kebijakan rekrutmen, kendala rekrutmen, dan keputusan rekrutmen yang dilakukan PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan.

Hal ini dilakukan mengingat Bapak Muhammad Fuad Alkatiri selaku Manajer SDM PT Mataer Makmurindo sebagai orang yang membuat kualifikasi syarat penerimaan dan pemberi persetujuan dalam proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan. Berikut adalah daftar pertanyaan wawancara dan jawaban Bapak Muhammad Fuad Alkatiri.

Tabel 3 Wawancara Manajer SDM

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah semua rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan memerlukan persetujuan Bapak Selaku Manajer SDM ? Apa tujuannya ?	Ya semua rekrutmen di PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan memerlukan persetujuan saya, hal ini demi menjaga stabilitas dan kualitas rekrutmen kita, saya akan melihat apakah permintaan ini diperlukan dan perlu disetujui. Dan memastikan setiap SDM yang kita terima sudah sesuai kompetensi yang kita inginkan. Tentu saja semua yang saya lakukan atas pengetahuan direktur utama.
2	Bagaimana kualifikasi rekrutmen SDM yang ditentukan PT Mataer Makmurindo ?	Pertama kita klasifikasikan bagian mana yang membutuhkan, lalu kita kelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, keahlian dasar yang dibutuhkan, pengalaman dan jam terbang, tentu saja level <i>staff parking</i> dengan HRD berbeda kualifikasi, begitu juga keuangan. Hal ini guna syarat administrasi untuk memangkas calon karyawan yang akan diseleksi, selanjutnya kita lakukan tes tertulis dimana hal ini dilakukan dalam upaya seleksi intelegensi calon karyawan yang akan kita terima, yang akan kita lanjutkan pada proses psikotes kepribadian, dimana hal ini menyeleksi calon karyawan berdasarkan sifat, karakter, nilai, dan kecocokan terhadap posisi yang ditetapkan, lanjut kita proses pada seleksi wawancara HRD dalam memvalidasi apakah karyawan sudah sesuai dengan budaya dan nilai perusahaan yang akan kita capai, lalu dilanjutkan pada proses Wawancara User atau atasan langsung terkait untuk memilih calon karyawan yang paling dianggap cocok dan terbaik untuk timnya
3	Apa nilai penting yang harus ada pada setiap calon karyawan PT Mataer Makmurindo ?	Selain persyaratan administrasi dan pengelompokan sesuai kebutuhan tadi yang kita kedepankan adalah nilai seseorang, dimana integritas, disiplin, bertanggung jawab, dan kecakapan dalam komunikasi menjadi faktor penting dalam mempertimbangkan apakah calon karyawan dapat diterima atau tidak.
4	Dalam wawancara Bersama	Pertama kita sudah tau karyawan itu dengan baik, apa yang

	<i>Staff</i> HRD menjelaskan bahwa rekrutmen promosi karyawan internal berbeda, apa pertimbangan Bapak dalam pembedaan proses seleksi tersebut ?	diberikan terhadap perusahaan dan bagaimana loyalitasnya terhadap perusahaan. Penyeleksian bukan lagi menjadi prioritas utama kita dalam pengadaan promosi karna kita sudah tau karakter dari data dan penilaian KPI kita, kita hanya perlu menekankan bahwa calon karyawan promosi ini siap jika ditempatkan diposisi barunya, melalu rangkaian pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga demi menjaga rasa kompetitif yang sehat didalam perusahaan, menjaga motivasi karyawan dalam meraih jabatan dan pengembangan karir.
5	Dalam proses rekrutmen apa kendala yang didapatkan PT Mataer Makmurindo ?	Kendala yang kita dapatkan sering kali kita sulit mendapatkan kualifikasi yang kita inginkan, pelamar yang masuk cenderung tidak sesuai dengan kebutuhan terutama pada rekrutmen diatas level <i>staff</i> , lalu untuk level <i>staff</i> sering kali kita membutuhkan karyawan dengan cepat, dimana hal ini terjadi ketika karyawan keluar secara mendadak.

Sumber : Wawancara Manajer SDM PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan.

Dari proses *interview* diatas dapat disimpulkan proses rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo memiliki prosedur yang jelas, dengan kualifikasi dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini guna mendapatkan potensi SDM terbaik dalam mendukung eksistensi perusahaan.

3. Dokumentasi

Pada proses dokumentasi penulis melakukan beberapa foto wawancara dan meminta surat keterangan bahwa penelitian ini dilakukan pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan, hal ini guna melengkapi dan melegalisasi izin penulisan makalah komprehensif ini. Proses dokumentasi penelitian pennulis lampirkan pada halaman akhir di dokumentasi penelitian dan dokumentasi wawancara.

Pembahasan

Pada pembahasan ini penulis akan menguraikan implementasi rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan dimana sikap rekrutmen yang diambil PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan berdasarkan Hermawan (2020) yaitu rekrutmen berdasarkan prioritas dan sikap pasif tanpa diskriminatif.

Sikap pasif tanpa deskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi / perusahaan untuk menandakan perbedaan dan memperlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja. hal ini terlihat dengan PT Mataer Makmurindo memberikan setiap kesempatan pada setiap pelamar baik dari internal maupun eksternal untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam berkarir di PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan. PT Mataer Makmurindo memprioritaskan karyawan internal dengan prestasi rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

Sumber rekrutmen yang digunakan PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan diambil dari sumber internal dan eksternal, dimana internal dilakukan dalam promosi mengisi suatu jabatan tertentu yang diberikan kepada karyawan dengan kompetensi dan prestasi terbaik, sedangkan eksternal diberikan kepada rekrutmen level *staff* dimana hal ini dilakukan dengan sistematis dan terseleksi guna mendapatkan potensi Sumber Daya Manusia Terbaik.

Sumber Informasi yang digunakan dalam proses rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan menggunakan sumber informasi internal dan eksternal, dimana sumber internal didapatkan dengan menyebarluaskan terkait kebutuhan karyawan kepada setiap karyawan yang bekerja, dan sumber eksternal yang digunakan seperti sosial media, *website* pencarian kerja, dan situs resmi perusahaan.

Proses rekrutmen pada PT Mataer Makmurindo terseruktur dan tersistem dengan baik dimana penulis jabarkan dibawah ini :

1. Pengisian formulir permintaan karyawan oleh atasan devisi terkait tentang kebutuhan jumlah karyawan, dan bagian apa
2. Formulir ditanda tangani manajer devisi terkait
3. Penandatanganan persetujuan Manajer SDM
4. Penandatanganan mengetahui Direktur Utama
5. Penginputan kebutuhan karyawan, kualifikasi, jumlah kebutuhan dan syarat administrasi
6. Penyebaran informasi kebutuhan karyawan baik dengan media informasi internal maupun eksternal
7. Pembentukan *team* rekrutmen
8. Seleksi administrasi calon karyawan
9. Pemanggilan calon karyawan lolos seleksi administrasi
10. Tes tertulis karyawan
11. Tes psikotes dan kepribadian
12. Tes Wawancara dengan HRD
13. Tes Wawancara dengan *User* (atasan langsung)
14. Penerimaan karyawan
15. Masa pelatihan dan orientasi

Dalam proses rekrutmen PT Mataer Makmurindo juga menemukan beberapa kendala , kendala yang terjadi sedikitnya lamaran yang masuk sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan untuk *level* diatas *staff*, untuk *level staff* seringkali kebutuhan karyawan mendesak karna *turn over* karyawan yang tidak menentu

KESIMPULAN

Rekrutmen yang dilakukan PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan mengambil sikap pasif tanpa diskriminatif dan rekrutmen berdasarkan prioritas, dimana rekrutmen sikap pasif tanpa deskriminatif dilakukan pada perekrutan *staff* level, dan sikap rekrutmen berdasarkan prioritas dilakukan pada rekrutmen berbentuk promosi jabatan peningkatan karir. Sumber rekrutmen yang digunakan PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan diambil dari sumber internal dan eksternal. Sumber informasi rekrutmen yang digunakan oleh PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan dalam rekrutmen adalah sumber internal dan eksternal.

Proses rekrutmen PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan tersistem secara sistematis dan memiliki kualifikasi yang jelas disetiap bidangnya, proses rekrutmen tersebut dimulai dari pengisian formulir permintaan karyawan oleh atasan devisi terkait tentang kebutuhan jumlah karyawan, dan bagian apa, lalu formulir ditanda tangani manajer devisi terkait, diikuti penandatanganan persetujuan Manajer SDM, yang diteruskan kepada Direktur Utama untuk tanda tangan mengetahui proses perekrutan, formulir diserahkan kepada HRD untuk dilakukan penginputan kebutuhan karyawan, kualifikasi, jumlah kebutuhan dan syarat administrasi, informasi ini disebarkan melalui media internal dan eksternal, lalu diadakan pembentukan team rekrutmen dan dilakukan seleksi administrasi lamaran yang masuk, dilanjutkan pemanggilan calon karyawan untuk melakukan tes tertulis, tes psikotes, dan wawancara dengan HRD dan User, karyawan yang diterima diberikan masa pelatihan dan orientasi oleh perusahaan. Dalam penerapannya pada PT Mataer Makmurindo Tangerang Selatan memiliki beberapa kendala dalam proses perekrutan kendala seperti sedikitnya lamaran yang masuk sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan untuk level diatas *staff*, untuk level *staff* seringkali kebutuhan karyawan mendesak karna *turn over* karyawan yang tidak menentu.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2019). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- A.Y.Hamali. (2016). Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Firmansyah, Anang, & Mahardhika, B. (2018). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hermawan, S. (2020). Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional. Umsida Press, 1-65.
- Hery. (2019). Auditing dan Asurans. Jakarta: Grasindo.
- Indria, H. A & Mega, M (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis vol. 3, no. 2, 2015, 164-170 ISSN: 2337-7887 (print version)
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 307-327.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Nugroho, Y. (2019). Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Re rung, R. (2019). Pemrograman Web Dasar, 1 st ed. Yogyakarta : Deepublish
- Rajak, M. A. (2015) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung, Bekasi. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 3, April 2021 @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas, Pamulang.
- Sattar, S.E., M.Si. (2019). Manajemen Kearsipan. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokras dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM). Yogyakarta: CV Andi Offset
- Timothy, T., dkk (2022) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado Productivity, Vol. 3 No. 3, 2022 e-ISSN. 2723-0112