

ANALISIS PROSES REKRUTMEN SDM PADA PT MACAIN ENERGY SERVICES

**Tya Efrinamasya Sendhe
Siregar¹, Nabilla Amalia²**

^{1,2}Universitas Maritim Raja Ali
Haji

*Corresponding author
Email: tyaefrinamasyas@gmail.com

No. doi: 10.24198/focus.v6i2.48234

ABSTRAK

Proses rekrutmen adalah proses mencari dan memikat kandidat untuk bekerja di perusahaan. Perusahaan harus memiliki proses rekrutmen yang efektif untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen SDM dan untuk memenuhi sebanyak mungkin penawaran calon karyawan sehingga perusahaan memiliki lebih banyak peluang untuk memilih kandidat yang dianggap memenuhi standar PT. Macain Energy Services. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif yang dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen ini sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi. Dimana PT. Macain Energy Services akan merekrut karyawan yang memiliki keahlian dibidang konstruksi.

Kata-kata kunci: Proses, Rekrutmen, SDM

ABSTRACT

Recruitment is the process of finding and attracting candidates to work for a company. Companies must have an effective recruitment process to get qualified prospective employees. The purpose of this research is to find out the HR recruitment process and to fulfill s many prospective employee's offers as possible so that standards at PT Macain Energy Services. The method used in this reasearch is descriptive qualitative conducted by menas of interviews and documentation. The result of this study indicate that this recruitment process is very influential for the company to get high-quality employees. Where PT Macain Energy Services employees who have expertise in the construction field.

Keywords: Process, Recruitment, Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan darisebuah organisasi, baik di dalam institusi, organisasi maupun perusahaan. SDM sangat berperan penting dalam berjalannya suatu perusahaan. SDM pada hakikatnya adalah orang yang bekerja di sebuah organisasi untuk membantu, berpikir, dan merencanakan untuk

mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pengelolaan SDM suatu organisasi atau usaha sangat diperhatikan. Oleh karena itu, keberhasilan fungsi, operasional fungsi, pengadaan dalam manajemen SDM yang mencakup proses penarikan, seleksi, penempatan, dan pengadaan dalam manajemen SDM yang mencakup proses penarikan, seleksi, penempatan, dan seterusnya sangat berpengaruh pada keberhasilan fungsi berikutnya, yaitu

pengembangan (Saharuddin, 2014). Dalam hal ini, SDM harus memiliki kualitas yang mumpuni agar mampu bersaing satu dengan yang lain. Kegiatan yang dapat dilakukan oleh tiap SDM salah satunya yaitu mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada.

Dengan mengikuti pelatihan yang ada, mampu memberi nilai lebih untuk SDM yang ingin mendapatkan pekerjaan. Karena setelah mengikuti pelatihan, para karyawan akan mendapatkan sertifikat yang akan membantu untuk mengikuti prosedur rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan. Di zaman sekarang syarat untuk mencari karyawan yang memiliki kemampuan khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Sistem perekrutan SDM yang ada pada PT. Macain Energy Services ini, menggunakan tenaga kerja yang memiliki sertifikat dan keahlian khusus di bidang kontruksi. Pasalnya, pekerjaan ini sangatlah rumit karena memiliki tingkat bahaya yang tinggi. Oleh sebab itu, mempunyai sertifikat atau keahlian khusus sangatlah menjadi poin penting dalam merekrut karyawan. Pentingnya proses rekrutmen SDM pada PT. Macain Energy Services ini sangat penting karena akan berdampak pada bagaimana perusahaan akan berkembang di masa depan dengan memperoleh SDM yang berkualitas tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini lebih memfokuskan penggunaan metode yang selaras dengan inti permasalahan untuk mendapatkan data yang lebih rinci dan sesuai untuk dibahas lebih lanjut. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran jelas mengenai "Analisis Proses Rekrutmen SDM Pada PT. Macain Energy Services". Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif, yaitu:

1. Wawancara , metode pengumpulan data yang melibatkan pertemuan

langsung dan tanya jawab antara peneliti dan sumber data (Erga Trivaika, 2022).

2. Dokumentasi, untuk mengumpulkan data dari berbagai hasil media cetak yang membahas tentang narasumber yang akan diteliti (Suci Arischa, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Rekrutmen berarti mengumpulkan sebanyak mungkin calon pelamar agar perusahaan dapat memilih kandidat yang memenuhi standar perusahaan atau kualifikasi. Rekrutmen sendiri memiliki tujuan yaitu untuk menarik sekumpulan pelamar kerja sehingga perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih kandidat yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Selain itu, salah satu tujuan dari adanya sistem rekrutmen adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sehingga perusahaan atau organisasi sehingga mereka dapat mendapat sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Setelah proses rekrutmen selesai, sistem pelatihan diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang disiplin, kemudian berprestasi dan juga amanah (Siyah, 2020).

Rekrutmen menjadi semakin penting karena beberapa alasan, yaitu pertama sebagian besar organisasi, baik swasta maupun publik percaya bahwa mereka akan kekurangan karyawan dengan keahlian yang diperlukan untuk karyawan modern, kedua dalam beberapa tahun terakhir, perampangan organisasi dan upaya penghematan biaya telah menyebabkan anggaran kecil dibandingkan sebelumnya. Dari adanya kedua alasan tersebut menunjukkan bahwasannya untuk mendapatkan karyawan yang baik dan sangat terlibat dalam tugas dan fungsi perusahaan semakin penting (Sofyana Layla Ludei, 2015).

Suatu perusahaan harus menerapkan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi karena dapat

memberikan nilai dan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Misalnya, praktisi sumber daya manusia yang unggul dalam pengembangan sumber daya manusia menarik perhatian manajemen puncak untuk mengidentifikasi masalah sumber daya manusia yang signifikan, memberikan informasi dan visi tentang masalah bisnis, dan bekerja sama dengan penuh ketelitian (Yostan A. Labola, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, proses rekrutmen SDM pada PT. Macain Energy Services menggunakan ketentuan Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dalam Pasal 1 Ayat 6 yang berbunyi "Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional atau Standar Khusus" (PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA, n.d.) yang dimana PT ini membutuhkan sertifikat atau keahlian khusus yang sudah teruji dikarenakan objek pekerjaannya yang memiliki tingkat bahaya yang sangat tinggi. PT. Macain Energy Services merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri Konstruksi dan *Electrical*, oleh sebab itu proses perekrutan SDM di perusahaan ini dipegang langsung oleh HRD tersebut yaitu Bapak Roland.

Menurut hasil wawancara penulis, proses perekrutan SDM di perusahaan ini seperti menggunakan sistem proyek yang dimana para pekerja nantinya akan membuat modul sebagai acuan untuk proyek tersebut. Kemudian, dalam analisis beban kerja yang diberikan oleh perusahaan ini berupa orang-orang yang sudah berpengalaman dalam bidang *Electrical Instrumens* yang bisa dilihat dari CV si pelamar tersebut. Pada saat menganalisis beban kerja, pihak HRD melihat bagaimana cara kerja si pelamar, pengalaman kerjanya, dan juga riwayat pekerjaan ketika di perusahaan

sebelumnya dengan wawancara atau *interview*. Lalu, pada saat sesi wawancara perusahaan pastinya memiliki poin-poin untuk rekrutmen. Poin yang paling penting untuk perusahaan ini saat rekrutmen yaitu memiliki sertifikat, "sertifikat merupakan poin utama yang kami lihat pada saat rekrutmen, biarpun mereka paham, mereka pintar tetapi tidak memiliki sertifikat maka itu akan *fail* karena itu merupakan syarat utama. Kalau sudah memiliki sertifikat, maka kita akan mudah dalam *itest pada saat wawancara*." Ujar Pak Roland, pada Selasa, 20 Juni 2023.

Ketika penyebaran lowongan kerja pihak perusahaan tidak menyebarkan informasinya melalui aplikasi, perusahaan hanya menggunakan *website* utama sebagai tempat penyebaran. Penulis juga diberitahu bahwasannya para calon pelamar ini memiliki suatu komunitas atau grup relasi yang digunakan untuk memberikan informasi bidang pekerjaan satu sama lain. Lalu, untuk *training* terhadap para pekerja yang sudah lolos itu tergantung dengan posisi yang diambil. Apabila karyawan membutuhkan *training* maka akan dilakukan *training* dengan rentang waktu paling lama tiga hari dan paling cepat satu hari. Jika gagal dalam *itraining* maka akan diadakan remedial (hanya sekali) karena sifat dari *training* ini hanyalah *training basic* dan jarang sekali yang gagal dalam tahap *training* ini.

Kemudian untuk *background* pendidikan, tergantung dengan posisi atau *jobdesk*. Jika posisi pekerjaan tersebut *basic* atau yang biasa dikatakan buruh serendah-rendahnya adalah SMA/SMK sederajat, tetapi jika rekrutmennya berupa jabatan seperti *Supervisor*, *HRD*, *Manager* maka itu diwajibkan fasih dalam berbahasa Inggris dan juga memiliki *public speaking* yang baik dan bagus. Mengenai SOP, di setiap perusahaan pasti berbeda-beda. Pada PT. Macain Energy Service, SOP yang digunakan berupa *safety* kerja. Para karyawan wajib menggunakan *helm* proyek dan baju *warepack*. Jika

pekerjaannya berkaitan dengan memanjat *tower*, maka sangat diwajibkan menggunakan tali yang dililitkan pada pinggang guna menyelamatkan sang pekerja apabila terpeleset saat memanjat *tower*.

KESIMPULAN

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa ada 13.762 sentra pada tahun 2020 yang salah satunya terletak di Provinsi Kepulauan Riau tepatnya di Kota Batam. Kota Batam sering dijuluki sebagai Kota Industri dikarenakan banyaknya PT yang bergerak di bidang Industri, Pangan, dan lainnya. Kota Batam merupakan salah satu ujung tombak pembangunan ekonomi nasional karena kota ini merupakan pintu masuk perdagangan internasional seperti Singapore dan Malaysia. PT Macain Energy Services sendiri terletak di Kota Batam yang memiliki beberapa cabang seperti di Malaysia, Brunei Darussalam, dan Dubai. Perusahaan ini merupakan pelaksanaan kontruksi berbentuk PT, di sini sertifikat, *skill*, dan juga pengalaman merupakan pilar utama dalam merekrut SDM atau karyawan, itu sebabnya perusahaan ini tidak sembarangan dalam merekrut SDM atau karyawan, itu sebabnya perusahaan ini tidak sembarangan dalam merekrut seorang karyawan. Rekomendasi untuk perusahaan agar dapat membuka lowongan pekerjaan secara lebih terbuka seperti menggunakan aplikasi "KitaLulus", "JobStreet" dan aplikasi

lainnya agar lebih memudahkan para pelamar yang ingin melamar.

DAFTAR PUSTAKA

- Erga Trivaika, M. A. S. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android. *Jurnal Nuansa Informatika*, 16.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (n.d.).
- Saharuddin, B. (2014). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelola Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Tpk Pnpm-Mp) Pnpm-Mp Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Siyah, M. R. M. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam. *Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1. <https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i1.809>
- Sofyana Layla Ludei. (2015). *Analisis Rekrutmen Karyawan Di Pt. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT. Toha Putra Semarang)*. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Suci Arischa. (2019). Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 6.
- Yostan A. Labola. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7.