

## ANALISIS METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI UNTUK MENDAPATKAN KARYAWAN YANG BERMUTU (Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan)

Dinda Namira Hsb<sup>a</sup>, Siti Aisyah<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Jurusan Manajemen, [hasibuan2044@gmail.com](mailto:hasibuan2044@gmail.com), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Jurusan Manajemen, [siti.aisyah@uinsu.ac.id](mailto:siti.aisyah@uinsu.ac.id), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

### Abstract

The purpose of this study is to explain the recruitment methods and procedures that have been used by PT. Prima Multi Peralatan Medan city; To explain about the selection methods and procedures that have been used by PT. Prima Multi Peralatan; To provide an explanation of the meaning and characteristics of qualified employees according to PT. Prima Multi Peralatan. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. The research time starts from January-February 2022. This research shows the results that PT. Prima Multi Equipment uses internal and external recruitment methods with a registration system that is divided into two parts, namely the online and manual registration systems. The recruitment procedure starts with reports per unit that require several new employees, then continues to the directors and HR. There are two selection methods, namely the administrative selection method and the management selection method. The characteristics of quality employees according to PT. Prima Multi Equipment is an employee who can carry out the assigned tasks in a professional manner, employees who can follow a disciplined, creative, innovative and flexible attitude in completing tasks, employees who can maintain the good name of the company, and employees who can advance the company.

**Keywords:** Recruitment, Selection, and Quality employees.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode dan prosedur rekrutmen yang digunakan oleh PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan; Menjelaskan metode dan prosedur seleksi yang digunakan oleh PT. Prima Multi Peralatan; Menjelaskan pengertian dan ciri-ciri Karyawan yang Bermutu menurut PT. Prima Multi Peralatan. Metodologi Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Waktu penelitian di mulai dari bulan Januari-Februari 2022. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa PT. Prima Multi Peralatan menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal dengan sistem pendaftaran yang terbagi menjadi dua bagian yaitu sistem pendaftaran online dan manual. Prosedur rekrutmen berawal dengan adanya unit tertentu yang memerlukan beberapa pegawai baru, selanjutnya pihak direksi meneruskan informasi ke bagian SDM. Ada dua metode seleksi yaitu metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Adapun ciri karyawan yang bermutu menurut PT. Prima Multi Peralatan adalah karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang dibagikan secara profesional, karyawan yang dapat mengikuti sikap disiplin, kreatif, inovatif dan luwes dalam menyelesaikan tugas, karyawan yang dapat menjaga nama baik perusahaan, dan karyawan yang dapat memajukan perusahaan.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Seleksi dan Karyawan yang bermutu

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menanggapi perkembangan dunia di era globalisasi saat ini, persaingan tidak hanya terjadi dalam ruang lingkup global namun saat ini juga sudah terjadi pada sektor-sektor kecil. Bahkan, dalam dunia pekerjaan pun sudah semakin terlihat persaingannya. Dimana lulusan perguruan tinggi

yang dahulu sering dianggap oleh masyarakat sebagai lulusan terbaik namun saat ini sudah memiliki banyak pesaing. Bahkan persaingan tersebut tidak hanya berasal dari Indonesia, namun para lulusan ini juga harus mampu bersaing dengan sarjana lain dari luar Indonesia. Oleh sebab itu, mengapa belakangan ini tingkat persaingan dalam memperoleh pekerjaan juga semakin tinggi, karena tidak seimbangnya jumlah lulusan dan tidak tersedianya lapangan pekerjaan yang ada. Selain itu, dilihat pada aspek pemilihan calon pekerjanya ini sendiri luar biasa ketat serta perlu banyak pertimbangan. Karena perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia lebih baik, unggul dan memiliki kontribusi tinggi agar dapat melakukan tugasnya selaras pada kualifikasi yang sudah ditetapkan.

Untuk itu pada saat sekarang ini, faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi adalah peran SDM yang unggul. Karena SDM memiliki peran yang berpengaruh cukup besar terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013, p10) SDM merupakan pengetahuan serta seni dalam mengatur ikatan dan kedudukan karyawan agar berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan goals perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejalan dengan itu Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2009:4) mengatakan jika sumber daya manusia ialah karyawan terampil, siap, serta sigap untuk memenuhi goals dan visi misi perusahaan. Oleh sebab itu, keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan dari karyawannya dengan memprediksi betapa hebatnya keahlian yang dikuasai oleh karyawan demi membangun perusahaan tersebut [1].

Suatu perusahaan pasti merekrut SDM yang unggul, bermutu serta berpengalaman di bidangnya, sebab manusia itulah yang akan memutuskan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Disinilah kedudukan rekrutmen dan seleksi diperlukan sebagaimana proses pertama dalam mencari calon pegawai yang tepat agar bisa ditempatkan pada suatu perusahaan. Adapun alasannya mengapa rekrutmen dan seleksi berdampak pada pegawai yang dimiliki perusahaan, yaitu karena Menurut Mondy, Wayne R. (2008, p. 86) dalam Nanang (2008) rekrutmen dan seleksi merupakan proses dimana perusahaan mencari seseorang yang bermutu, dengan kapasitas memadai, serta spesifikasi yang memenuhi syarat untuk masuk ke dalam suatu perusahaan tersebut [2].

Selanjutnya, melalui tahap penyeleksian inilah diharapkan para calon tenaga kerja mampu menyampaikan informasi yang valid tentang potensi dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga kita juga menjadi tahu, bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh suatu perusahaan itu cukup rumit dan perlu ketelitian, karena selain memakan waktu, pasti akan memerlukan biaya yang tidak sedikit pula. Maka dari itu, tidak sedikit perusahaan yang mau dibebani dengan persoalan yang berhubungan akan proses penyeleksian. Walaupun perusahaan bisa menyelesaikan proses seleksi tersebut secara efektif, efisien, jujur, akurat, teliti, serta aktual, maka bisa dipastikan bahwa perusahaan tersebut juga mampu menekan jumlah pengeluaran dan akan memperoleh calon karyawan yang baik, profesional, unggul, serta bermutu.

Adapun tujuan perusahaan dalam memilih karyawan yang bermutu ialah agar nantinya sumber daya yang dihasilkan bisa membawa transformasi ke arah yang lebih baik lagi untuk perusahaan, sebab dengan adanya kinerja baik yang dilakukan karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan *value* untuk perusahaan itu sendiri. Oleh karena itulah melaksanakan rekrutmen dan seleksi sangatlah diperlukan dan didasarkan pada metode-metode tertentu. Berikut adalah metode rekrutmen yang biasa diterapkan dan dianggap paling akurat untuk memperoleh karyawan, berdasarkan pada perspektif perusahaan menurut mondry (2008) ialah dengan cara melaksanakan metode rekrutmen internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal termasuk dari referensi karyawan, lowongan pekerjaan dan lamaran pekerjaan. Metode rekrutmen eksternal terdiri dari media periklanan, agen tenaga kerja, bursa kerja dan magang. Langkah tersebut dilakukan guna meningkatkan penerimaan calon tenaga kerja yang dimana nantinya perusahaan akan di hadapkan oleh banyak pilihan yang terbaik [3]. Selain itu metode seleksi yang dapat digunakan menurut Noe et al (2010) terdiri dari

*interview* serta serangkaian tes kemampuan. Sementara itu prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan sebagai acuan agar hal tersebut dapat berlangsung secara efisien dan terstruktur [4].

Agar memperoleh gambaran efektivitas dari kedua metode rekrutmen yang biasanya dilakukan, maka penulis melalui tulisan ini ingin melakukan analisa terhadap metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang bermutu pada perusahaan PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan. PT. Prima Multi Peralatan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *Equipment Provider* dan layanan jasa *maintenance* peralatan bongkar muat pelabuhan. Dimana bagi calon karyawan yang ingin bergabung menjadi bagian dari PT. Prima Multi Peralatan harus memiliki keahlian (*skill*) khusus dalam bidang teknik dan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni. Adapun dalam rekrutmen penerimaan PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan, dalam hal ini pihak SDM menginformasikannya menggunakan metode pemberitaan dan media online. Sehingga keputusan tersebut menjadi sangat tepat jika perusahaan memerlukan karyawan yang bermutu untuk dapat berkontribusi dengan baik di perusahaan tersebut.

Melihat terdapatnya keterlibatan antara metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang bermutu di suatu perusahaan, maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk membahas tentang Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu pada PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan. Dengan tujuan penelitian: a) Untuk mengetahui tentang metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen yang digunakan oleh PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan. b) Untuk mengetahui tentang metode dan prosedur pelaksanaan seleksi yang digunakan oleh PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan. c) Untuk mengetahui definisi dan ciri-ciri karyawan yang bermutu menurut PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu proses keadaan dalam mencari, menyaring serta menarik calon karyawan untuk bekerja di suatu institut. Perekrutan bertujuan agar dapat menyaring semaksimal mungkin tawaran dari karyawan potensial sehingga perusahaan akan memperoleh peluang yang lebih baik untuk memilih di antara kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan kelayakan organisasi. (Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008,p.84). Sejalan dengan itu Hasibuan (2008:28) juga menyatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu kegiatan dalam hal menarik, menyaring, memposisikan, menempatkan serta mengorientasikan karyawan yang berkualitas dalam menciptakan goals perusahaan [5]. Maka dari itu dalam hal ini Mondy (2008) mengatakan bahwa metode rekrutmen yang sering digunakan perusahaan terbagi atas dua, yaitu metode internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal terdiri dari referensi karyawan, lowongan pekerjaan dan lamaran pekerjaan. Metode rekrutmen eksternal terdiri dari media periklanan, agen tenaga kerja, bursa kerja dan magang [6].

### **2.2. Seleksi**

Seleksi adalah suatu proses untuk menerima atau menolak calon karyawan perusahaan. Pilihan tersebut berdasarkan pada kualifikasi spesifik dari masing-masing perusahaan yang terlibat. (Malayu S.P Hasibuan, 2002:47). Sejalan dengan itu Simamora (2004) juga membahas hal yang sama, dimana ia mengatakan bahwa seleksi merupakan suatu kegiatan dalam memilih kandidat dengan kualifikasi yang sesuai untuk menduduki posisi yang tersedia di suatu perusahaan. Metode seleksi meliputi *interview*, tes kemampuan fisik, tes kemampuan kognitif, *psikotest*, tes narkoba dan tes kejujuran. Prosedur seleksi dalam hal ini terdiri dari pra-seleksi, tinjauan dokumen lamaran, tes masuk, *interview*, pengecekan studi latar belakang dan referensi, penilaian kesehatan, *interview* dengan atasan langsung, evaluasi kerja aktual, pengumuman hasil [7].

### **2.3. Karyawan yang Bermutu**

Karyawan yang bermutu dapat disimpulkan kedalam beberapa perspektif, menurut Mangkuprawira (2007:6) yaitu [8]:

1. Dari perspektif proses, mutu di pandang sebagai keinginan untuk mencapai harapan dan harapan seseorang.
2. Mutu sumber daya manusia meliputi, mutu yang ada dalam potensi pribadi, proses dan kualitas kinerja.
3. Jika karyawan memenuhi standar kualitas dan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, maka mereka memiliki mutu yang baik.
4. Mutu dicirikan oleh kondisi yang aktif, konsisten pada suatu hal, teknologi, waktu, dan persepsi dalam masyarakat.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Januari 2022 - Februari 2022 dengan objek penelitian adalah pegawai bagian SDM dari perusahaan PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif [9]. Dalam hal ini penelitian dilakukan dengan wawancara mendalam kepada narasumber dan dari hasil studi dokumentasi wawancara kepada narasumber, serta studi dokumentasi pada berkas-berkas rekrutmen yang di izinkan untuk dikutip atau untuk dipelajari. Adapun responden saya dalam penelitian kali ini ialah bernama Bang Epy. Tujuan nya adalah untuk memperkuat bahwa penelitian ini dihasilkan berdasarkan hasil wawancara dengan orang yang tepercaya.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Rekrutmen**

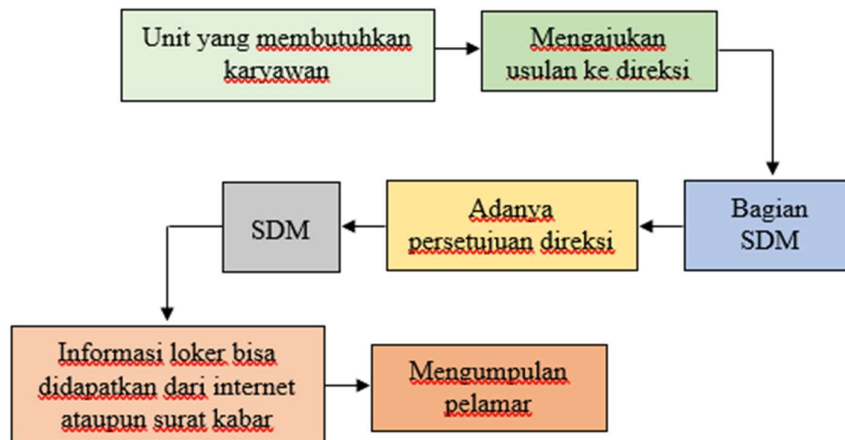
Menurut Mathis (2009) pelaksanaan rekrutmen dilakukan oleh perusahaan terlebih dahulu yang meliputi proses perencanaan dimana terdiri dari enam hal utama: tujuan, kriteria pelamar, standar kompetensi, manual prosedur, rencana kerja dan tahap evaluasi [10]. Oleh karena itu, berdasarkan dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan peneliti, maka hasil pembahasan yang dapat dihasilkan ialah bahwasannya perusahaan PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan sudah mendekati standar tersebut, hanya saja dalam penerapan rekrutmennya mereka hanya menggunakan 2 sistem, yaitu sistem online dan sistem manual. Adapun tujuan dilaksanakannya rekrutmen adalah untuk memperoleh calon karyawan yang berkompeten dibidangnya serta sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Setelah dilakukannya proses perekrutan, kemudian akan masuk ke tahap pengevaluasian jumlah peserta pelamar yang diterima. Selanjutnya jika mereka berhasil memperoleh karyawan yang tepat, maka tahapan berikutnya ialah perusahaan akan mengadakan training dan penempatan pada karyawan tersebut.

#### **1. Metode Rekrutmen**

Metode rekrutmen yang digunakan PT. Prima Multi Peralatan selain berasal dari metode internal juga berasal dari metode eksternal. Semua itu dilakukan karena perusahaan ingin memberikan kesempatan kepada masyarakat agar bisa bergabung di perusahaan tersebut. Adapun metode rekrutmen eksternal antara lain seperti media sosial (Instagram, WhatsApp, Facebook), website, agen tenaga kerja dan dari kegiatan magang. Adapun kelebihan metode rekrutmen yaitu:

- a. Perusahaan PT. Prima Multi Peralatan dalam menginformasikan adanya lowongan pekerjaan yang tersedia yaitu dengan cara memberikan informasinya melalui akun media sosial resmi adapun media sosial yang dimaksud adalah berupa instagram perusahaan yaitu @primamultiperalatan, atau bisa juga melalui website resmi nya yang dapat di akses pada <https://primamultiperalatan.com>, selain itu informasi tersebut juga bisa didapatkan dari [www.infoloker.id](http://www.infoloker.id), [www.karirmedan.com](http://www.karirmedan.com), <https://www.rekrutmedan.com>, dan yang terakhir metode surat kabar. Dengan menggunakan media tersebut masyarakat dapat memperoleh informasi yang jauh lebih luas, transparan dan jauh lebih murah;

- b. PT. Prima Multi Peralatan juga sangat *open minded* kepada mahasiswa yang ingin melakukan magang di perusahaan tersebut. Sehingga selain dapat membantu karyawan yang ada di sana, mahasiswa magang juga akan mendapatkan pengalaman bekerja yang luar biasa di PT. Prima Multi Peralatan.
2. Sumber Metode Rekrutmen  
PT. Prima Multi Peralatan sangat bervariasi dalam memilih sumber metode rekrutmen. Rekrutmen di PT. Prima Multi Peralatan tidak mementingkan adanya pelamar yang berasal dari ex karyawan, tetapi lebih kepada kandidat yang berpendidikan minimal SMK, dengan maksimal umum berusia 50 tahun, memiliki pengalaman kerja yang mumpuni, *fresh graduate*, dan bersedia untuk ditempatkan dimanapun.
3. Prosedur Rekrutmen  
Perencanaan rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Prima Multi Peralatan diawali dari unit tertentu, yang dimana unit tersebut membuat laporan kepada bagian direksi bahwasannya mereka membutuhkan beberapa karyawan baru, lalu bagian direksi menyampaikan informasi tersebut kepada bagian SDM. Yang dimana dalam hal ini bagian SDM la yang akan mengatur dan menganalisis berapa jumlah karyawan yang di butuhkan dalam unit tersebut sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Setelah informasi tersebut didapatkan, maka selanjutnya bagian SDM akan melaporkan hal tersebut kepada bagian direksi, apabila bagian direksi menyetujui nya, maka bagian SDM akan mulai memasang iklan lowongan pekerjaan baik melalui internet maupun surat kabar. Dengan adanya informasi dari berbagai kualifikasi yang ada maka, pelamar dapat melamar sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang ia miliki, yaitu dengan cara mengisi bagian formulir yang tertera, lalu pihak SDM akan mengevaluasi data pelamar yang masuk dan setelah berkumpulnya jumlah pelamar yang telah tersaring terkumpulnya sejumlah pelamar yang terpilih maka selanjutnya, pelamar tersebut akan menjalani penyeleksian yang diselenggarakan perusahaan tersebut. Berikut merupakan prosedur rekrutmen yang harus dilalui pelamar :



Gambar 1. Alur Rekrutmen PT. Prima Multi Peralatan  
Sumber: Data Sekunder, 2022

- 1) Unit yang membutuhkan karyawan  
Sebelum melakukan proses perekrutan, sebaiknya perusahaan terlebih dahulu menganalisis kebutuhan unit yang membutuhkan karyawan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk membuat perencanaan.
- 2) Mengajukan usulan ke direksi  
Kepada unit yang membutuhkan karyawan, dapat mengajukan perihal tersebut kepada pihak direksi, selanjutnya informasi tersebut akan diserahkan ke bagian SDM.

- 3) Bagian SDM  
Direksi menyerahkan tugas tersebut pada bagian SDM. Agar mereka bisa mendapatkan informasi dan menganalisis berapa jumlah karyawan yang di butuhkan dalam unit tersebut, sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Adanya persetujuan direksi  
Setelah memperoleh informasi, bagian SDM melaporkan kepada pihak direksi untuk mendapatkan persetujuan
- 5) SDM  
Selanjutnya jika pihak direksi telah menyetujui nya, maka bagian SDM akan membuat informasi lowongan pekerjaan tersebut melalui media online ataupun dari surat kabar, sampai kumpulan calon karyawan ditemukan.

#### 4.2 Seleksi

Dalam melakukan metode seleksi penerimaan calon karyawan baru, terdapat beberapa pihak yang terlibat didalamnya, diantaranya yaitu dewan direksi dan bagian SDM. Adapun tugas dewan direksi ialah sebagai penentu apakah pelamar tersebut akan diterima atau ditolak, sedangkan tugas bagian SDM ialah mengatur dan mengawasi jalannya suatu proses penyeleksian. PT. Prima Multi Peralatan mengelompokkan metode seleksi menjadi dua yaitu metode administrasi dan metode manajemen [11].

1. Metode Seleksi
  - a. Metode Seleksi Administrasi, terdiri dari ujian teori (pengetahuan dasar) sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ingin tuju. Misalnya seperti, untuk mengisi jabatan teknik ataupun *helper* maka calon pelamar harus mengerjakan soal pengetahuan dan aritmatika yang berkaitan dengan teknik. Yang dimana ilmu tersebut bisa didapatkan saat menempuh pendidikan di kejuruan maupun di perguruan tinggi. Diluar dari pada itu terdapat pula beberapa tes tambahan yang berupa tes kepribadian (*psikotest*) dan tes kesehatan.
  - b. Metode Seleksi Manajemen, dalam metode ini pelamar dinyatakan lulus tes administrasi jika sudah berhasil melakukan tes wawancara dengan dewan direksi.

2. Prosedur Seleksi

Adapun prosedur seleksi yang dilakukan oleh PT. Prima Multi Peralatan ialah, bagi masyarakat yang ingin bergabung diperusahaan tersebut, maka dapat melakukan pendaftaran secara manual yaitu dengan cara datang ke *head office* PT. Prima Multi Peralatan atau secara online yaitu dengan cara membuka website resmi PT. Prima Multi Peralatan <https://primamultiperalatan.com> dan terkait berkas lamaran bisa di kirimkan melalui email <https://primamultiperalatan.com/melamar-pekerjaan/> dalam bentuk pdf. Berikut adalah alur prosedur seleksi yang harus ditempuh pelamar [12] :



Gambar 2. Alur Seleksi PT.Prima Multi Peralatan  
Sumber: Data Sekunder, 2022

Pada gambar 2, proses seleksi dimulai dari perusahaan yang menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui website, media sosial, dan surat kabar, kemudian pelamar dapat mengakses website PT Prima Multi Peralatan ke <https://primamultiperalatan.com> untuk melakukan pendaftaran secara online maupun manual dengan datang ke head office PT. Prima Multi Peralatan. Selanjutnya pelamar akan mengikuti proses tes seleksi administrasi, jika pelamar tersebut lolos kemudian dapat mengikuti tes teori akademis, tes *psikotes*/tes kepribadian dan *interview* direksi.

### 3. Jenis Tes Seleksi yang Diberikan Kepada Calon Karyawan

#### a. Seleksi Administrasi

Tahapan pertama dalam proses penyeleksian dimulai dari seleksi administrasi. Namun pada tahapan ini tidak semua lamaran yang masuk ke Head Office PT. Prima Multi Peralatan akan dipanggil untuk melakukan tes selanjutnya. Tetapi, akan dilakukan seleksi terlebih dahulu, jika persyaratan pelamar tersebut lengkap maka bisa masuk ke tahap selanjutnya. Adapun seleksi ini meliputi kelengkapan berkas, pencapaian akademik, seperti transkrip nilai, lalu prestasi serta Pengalaman kerja. Berikut merupakan lampiran persyaratan yang harus di siapkan pelamar pada saat seleksi administrasi:

- a) Surat lamaran kerja
- b) Curriculum Vitae (Daftar Riwayat Hidup)
- c) Fotocopy Ijazah & Transkrip Nilai
- d) Fotocopy KTP & Fotocopy KK
- e) Pas Foto 4x6 terbaru (2 lembar)
- f) Surat Kesehatan, Surat Bebas Narkoba & SKCK
- g) Fotocopy Surat Pengalaman Kerja

Berikut merupakan informasi lowongan kerja berdasarkan posisi yang sedang di butuhkan oleh PT. Prima Multi Peralatan:



Gambar 3. Informasi Lowongan Kerja PT. Prima Multi Peralatan  
*Sumber: Media Sosial PT. Prima Multi Peralatan*

b. Tes Teori Akademis

Tes teori akademis adalah tahapan kedua dalam proses seleksi. Pada tahapan ini pelamar akan mengerjakan semua tes tertulis yang terdiri dari beberapa soal teori berkaitan dengan bidang yang ingin di tuju.



Gambar 4. Pihak SDM Menjelaskan Tahapan Ujian Tulis  
*Sumber: Dokumentasi Penulis Selama Magang di PT. Prima Multi Peralatan*

c. Test Psikotes

Tes Psikotest adalah tes yang berupa logika atau penalaran seseorang yang biasanya didominasi dengan adanya tambahan gambar. Adapun tujuan dilakukan nya tes ini ialah untuk mengetahui kecerdasan seseorang

d. Interview Direksi

Interview atau wawancara merupakan suatu percakapan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang diinginkan. PT. Prima Multi Peralatan dalam melakukan interview kepada pelamar biasanya melibatkan beberapa dewan direksi sebagai pihak interviewer. Adapun dalam hal ini biasanya pelamar akan diberikan pertanyaan seputar tentang perusahaan, alasan mengapa ia melamar diperusahaan ini dan apakah pelamar bersedia jika ditempatkan dimana saja. Selain itu, tugas lain dari dewan direksi ialah selain sebagai seorang interviewer mereka juga bertugas sebagai penentu apakah pelamar tersebut layak untuk diloloskan atau tidak berdasarkan hasil dari wawancara dan hasil dari laporan tes yang dikerjakannya.

### 4.3 Karyawan yang Bermutu

Menurut PT. Prima Multi Peralatan ciri karyawan yang bermutu dilihat dari aspek perusahaan tersebut adalah Karyawan yang secara profesional dapat melaksanakan tugas yang diberikan, karyawan yang dapat mengikuti sikap disiplin, kreatif, inovatif dan luwes dalam mengerjakan tugas, karyawan yang dapat menjaga citra nama baik perusahaan, karyawan yang dapat memajukan perusahaan [13].



## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasannya PT. Prima Multi Peralatan menggunakan dua metode rekrutmen yaitu metode internal dan eksternal. Metode rekrutmen eksternal meliputi media sosial (Instagram, WhatsApp, Facebook), situs web, agen tenaga kerja, dan magang. Sedangkan prosedur rekrutmen yang digunakan oleh PT. Prima Multi Peralatan dimulai dengan adanya unit tertentu yang membutuhkan beberapa karyawan baru, kemudian pihak direksi meneruskan informasi ke departemen SDM, ketika informasi ini diterima, departemen SDM melaporkan hal tersebut pada pihak direksi, jika pihak direksi setuju, maka departemen SDM mulai menerbitkan iklan lowongan pekerjaan baik di Internet maupun di surat kabar; PT. Prima Multi Peralatan menggunakan dua metode seleksi, yaitu metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Sedangkan prosedurnya terdiri dari seleksi administrasi, tes teori akademik, tes *psikotes*/tes kepribadian, dan Wawancara direksi; PT. Prima Multi Peralatan melihat beberapa hal sebagai ciri karyawan yang bermutu diantaranya karyawan tersebut harus mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara profesional, mampu mengikuti sikap disiplin, kreatif, inovatif dan luwes dalam pelaksanaan tugas, karyawan yang dapat menjaga reputasi nama baik perusahaan, dan karyawan yang dapat memajukan perusahaan.

Adapun Saran yang dapat peneliti berikan dari hasil penelitian ini adalah, agar PT. Prima Multi Peralatan lebih memperhatikan lagi apakah metode rekrutmen dan metode seleksi yang digunakan sudah cukup efektif bagi keberlangsungan hidup perusahaan selain itu diperlukannya juga tahap pengevaluasian seperti yang ada pada teori, agar perusahaan dapat mengetahui dan mengantisipasi permasalahan yang mungkin akan terjadi.

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih penulis ucapkan kepada dosen pembimbing Magang Ibu Siti Aisyah, M.M., Ibu Afriani Melda Dewi Harahap selaku Manajer Keuangan dan Umum yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk dapat melaksanakan kegiatan magang di perusahaan PT. Prima Multi Peralatan, kepada Kak Ary Fitriana Kaban serta dan Bang Eky Gusti Immanuel Saor Kembaren yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama dilaksanakannya Kerja Praktek (Magang) dan seluruh pegawai yang ada di PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan..

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. H. Primayana, M. Program, S. Magister, and P. Dasar, "Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi," pp. 7–15.
- [2] A. Cakra, R. Setiawan, P. M. Bisnis, P. S. Manajemen, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi pada PT . Multi Artistikacithra," vol. 3, no. 1, pp. 647–650, 2015.
- [3] B. Pottale, "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT PROCESS FOR AND SELECTION OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT . BANK SULUTGO," vol. 16, no. 04, pp. 453–464, 2016.
- [4] N. L. Suryani and A. Sulaeman, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Telkom Akses Jakarta Barat," vol. 4, no. 2, pp. 165–173, 2021.
- [5] M. S. Hartoko and S. E. Mm, "Rekrutmen Calon Karyawan Tetap ( Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu )," vol. 4, no. 2, pp. 122–127, 2016.
- [6] M. Jabani, "ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM ( Studi pada PT . Hadji Kalla Kota Palopo )," vol. 2, pp. 91–115, 2019.
- [7] R. Dewi, B. Givan, and S. H. Wiinarno, "Pelaksanaan Rekrutmen , Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya )," vol. 1, no. 1, pp. 49–55, 2021.
- [8] R. A. Puspitasari, "SELEKSI UNTUK MENDAPATKAN KARYAWAN YANG

BERMUTU ( Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kota Malang ),” vol. 9, no. 2, 2014.

[9] N. Nilamsari, “Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif,” vol. XIII, no. 2, pp. 177–181, 2014.

[10] H. S. Sunandar and M. Satar, “TINJAUAN TENTANG PROSES RECRUITMENT TENAGA KERJA DI KANTOR PUSAT PT . Y BANDUNG,” vol. 6, no. 1, 2016.

[11] T. A. Aziz, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja,” vol. 3, no. 2, pp. 246–253, 2017, doi: 10.17358/JABM.3.2.246.

[12] M. Iskarim, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam,” vol. 2, no. November, pp. 307–327, 2017.

[13] O. Pranayoga, “UNTUK MENUNJANG KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu ± Jawa Timur ),” vol. 23, no. 2, pp. 1–7, 2015.