

PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT INSURINDO INTERSERVICES MEDAN

Mery Sulianty H. Sitanggang
Dosen Tetap Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRAK

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten, supaya perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan. Peran karyawan didalam sebuah perusahaan sangatlah penting, agar perusahaan itu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan merupakan kunci utama bagi kesuksesan bisnis perusahaan dengan rumusan masalah proses rekrutme dan seleksi karyawan. Dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif yang menggunakan data primer dan skunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi langsung dan wawancara dengan bagian PGA pada perusahaan, sedangkan pengambilan data skunder dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan proses rekrutmen yang ada pada PT. Insurindo Interservices Medan berdasarkan metode internal dan eksternal, perusahaan menggunakan promosi jabatan dan lowongan publik. Tahapan proses seleksi yang ada di PT. Insurindo Interservices Medan yaitu bagi calon karyawan yang melamar secara langsung harus melewati tahapan seleksi dari awal hingga akhir, yaitu seleksi administrasi, wawancara awal, tes keahlian, dan sampai dengan wawancara akhir. Dari hasil pengamatan dan wawancara menghasilkan kesimpulan bahwa PT. Insurindo Interservices Medan sudah menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang baik, dimana dalam seleksi penerapan psikotest sudah digunakan dengan baik dan juga perekrutan terbuka sehingga banyak calon pelamar yang ikut serta melamar diperusahaan tersebut.

Kata kunci: *prosedur, rekrutmen, seleksi*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Memilih orang yang memiliki kualitas dan kompetensi merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan bisa dicapai. Untuk mencapai kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tersebut. Langka sumber daya manusia yang memiliki

kompetensi dan kualitas unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan sumber daya manusia tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya.

Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja). Penyusutan pegawai biasanya terjadi karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melanggar tata tertib dan disiplin pegawai yang telah ditetapkan, oleh karena itu pegawai baru menggantikannya dengan masa kerja yang berbeda-beda dipastikan setiap tahunnya ada pegawai yang memasuki masa pensiun. Rekrutmen dapat juga dilakukan untuk

menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya semakin menurun aktivitas yang tinggi. Dalam rekrutmen juga perlu adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai baru untuk memperkuat suatu kerja.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bag perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen pengumpulan pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha dapat dilihat dari kebijakan pemimpin suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan.

Adapun Prosedur Rekrutmen Karyawan yang telah dilaksanakan perusahaan adalah dengan melakukan penyeleksian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat di kontrak kerjakan dari para calon pelamar yang berpotensi.

Dalam hal tersebut PT. Insurindo Interservices adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dalam melakukan Rekrutmen dan Seleksi Karyawannya PT. Insurindo Interservices menggunakan sumber *internal* dan *eksternal*. Sumber *internal* pihak PT. Insurindo Interservices memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedang sumber *eksternal* dengan membuka lowongan untuk umum dan memanfaatkan lembaga pendidikan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan dan memiliki kinerja yang dianggap dalam kategori baik maka akan ditawarkan sebagai karyawan, akan tetapi sebelum itu pelamar harus mengikuti tes terlebih dahulu dan jika lulus dalam seleksi akan mengikuti masa *training*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah disajikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Insurindo Interservices Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rekrutmen

2.1.5 Proses Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:10) proses rekrutmen perusahaan menggunakan alur atau tahap yang sama sebagai berikut:

- a. *Sourcing process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *external resourcing*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair* atau bursa kerja, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.
- b. *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa:
 1. *Psychological test*, atau psikometri
 2. Wawancara psikologi
 3. Tes teknis
 4. *Managerial skill test*, dan sebagainya
- c. *User process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan adalah:
 1. Wawancara oleh *direct user (manager)* dan *indirect user (director)*
 2. *Medical chek up*
 3. *Sign contact* dan *administration*
 4. Orientasi karyawan baru

2.1.6 Metode Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2010:44) “metode rekrutmen atau penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan”. Metode rekrutmen atau penarikan calon karyawan baru ada 2 (dua) yaitu:

1. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarik hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit

sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

- a. Promosi, cara ini memiliki keuntungan tersendiri, diantara dapat memberikan kesempatan naik jabatan kepada *existing employee*. Cara ini juga memangkas waktu dan biaya rekrutmen untuk mencari kandidat ideal yang sesuai dengan budaya perusahaan.
 - b. Mutasi, adalah usaha menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai mutasi dan promosi dengan kecakapan dan kemampuan.
2. Metode terbuka
- Metode terbuka adalah ketika penarik diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan *qualified* lebih besar.

2.1.7 Kendala-kendala Rekrutmen

Menurut Yani (2015:63-64) “kendala rekrutmen dapat berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkaran luar”. Walaupun masing-masing organisasi memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda-beda akan tetapi kendala yang umum yang ditemui yaitu:

- a. Kebijakan perusahaan
- b. Kondisi lingkungan
- c. Rencana tindakan yang positif
- d. Biaya
- e. Kebiasaan merekrut
- f. Insentif
- g. Kebutuhan pekerjaan

2.2 Seleksi

2.2.4 Proses Seleksi

Menurut Badriyah (2018:107) ada 9 (sembilan) proses seleksi sebagai berikut:

1. Seleksi surat lamaran
Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya
2. Pengisian blanko lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir rincian data yang lengkap dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang diminta. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

3. Pemeriksaan referensi
Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar
4. Wawancara pendahuluan
Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar.
5. Tes penerimaan
Proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat.
6. Tes psikologi
Proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya.
7. Tes kesehatan
Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan
8. Wawancara akhir oleh atasan langsung
Kepala bagian atau atasan langsung mewawancari pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya
9. Memutuskan diterima atau di tolak
Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu.

2.2.5 Metode Seleksi

Menurut Kasmir (2015:105-107) ada 5 (lima) metode seleksi, yaitu:

- a. Logalitas dokumen
- b. Melakukan wawancara
- c. Memberikan tes tentang pekerjaan
- d. Tes jiwa dan fisik
- e. Memberikan tes-tes.

2.2.6 Kendala-kendala Seleksi

Menurut Badriyah (2018:117-118) walaupun telah dirancang dengan cermat, pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya. Hal ini terjadi karna orang-orang yang akan diseleksi adalah orang-orang yang mempunyai pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala ini antara lain berkenaan dengan hal berikut:

a. Tolok ukur

Kendala tolok ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolok ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi seleksi secara objektif

b. Penyeleksi

Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang *qualified*, jujur, dan objektif penilaiannya.

c. Pelamar

Kendala pelamar adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik tentang dirinya, sedangkan hal-hal yang kurang baik disembunyikannya.

Untuk mengurangi kendala ini, perlu dilakukan kebijaksanaan seleksi secara bertingkat. Semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan, semakin cermat dan teliti penerimaan karyawan yang dilakukan.

C. METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pihak PT. Insurindo Interservices Medan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah Prosedur Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Insurindo Interservices Medan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan penulis untuk penelitian ini telah dilaksanakan sejak Februari 2020 sampai dengan April 2020, dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan. Lokasi Penelitian ini adalah PT. Insurindo Interservices Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.10 (Gedung B&G Tower) Medan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan penulis sesuai dengan permasalahan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara ini merupakan suatu metode yang dilakukan penulis dalam pengumpulan

data dengan cara tanya jawab kepada bagian PGA di PT. Insurindo Interservices Medan. Metode wawancara digunakan penulis untuk mendapatkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada informan atau orang yang berwenang dalam suatu masalah yang ada kaitannya dengan masalah yang telah diangkat penulis.

2. Dokumentasi (*documentation*)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan, yaitu dengan pengumpulan data pendukung yang diperoleh penulis secara langsung dari perusahaan seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, beserta uraian tugas dan tanggung jawab karyawan di PT. Insurindo Interservices Medan.

3. Studi pustaka (*library research*)

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli yang kompeten.

3.5 Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data deskriptif, yaitu data-data yang diperoleh kemudian dituangkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat, maupun skema kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan yang realistis secara sistematis tentang hal yang berkaitan dengan tujuan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan, sehingga penulis dapat menyajikan data yang akurat dan dapat mempertanggung jawabkan kebenarannya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis selama melaksanakan riset pada PT. Insurindo Interservices Medan, pada bab ini penulis akan membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Insurindo Interservices Medan.

4.2.1 Proses rekrutmen karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan

Adapun tahapan proses perekrutan karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan yaitu:

- a. Tahap permintaan karyawan dari Divisi atau Atasan Langsung
Pada tahap ini *Human Resource Development Career* dan *Development* menerima permintaan karyawan dari Divisi yang membutuhkan penambahan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan.
- b. Tahap mengisi formulir permintaan karyawan
Pada tahap ini selanjutnya bagian Divisi mengisi formulir permintaan penambahan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan berdasarkan struktur organisasi serta kualifikasi atau persyaratan sesuai dengan kebutuhan yang diminta oleh bagian Divisi yang membutuhkan karyawan. Adapun isi kualifikasi yang dimaksud yaitu: Pengalaman kerja, Minimal dasar pendidikan, Jurusan atau latar belakang pendidikan dan keahlian khusus.
- c. Tahap persetujuan Direktur
Pada tahap ini *Human Resource Development Career* dan *Development* meminta persetujuan atas permintaan penambahan karyawan yang telah diisi oleh Divisi untuk meminta persetujuan Direktur dengan ketentuan yang sudah berlaku di perusahaan.
- d. Tahap pemasangan iklan lowongan kerja
Setelah Direktur menyetujui penambahan karyawan yang direkrut oleh Divisi atau Atasan langsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya pihak *Recruitment Senior Manager* dan *Talent Acquisition Manager* melakukan pemasangan iklan lowongan kerja.
- e. Tahap *screening* (menyaring) CV
Pada tahap *Recruitment Senior Manager* dan *Talent Acquisition Manager* akan melakukan *screening* (menyaring) CV atau data pelamar yang mengirimkan lamaran pekerjaannya.
- f. Tahap pemanggilan pelamar via telepon
Pada tahap ini pelamar akan dipanggil melalui telpon jika pelamar memenuhi kualifikasi atau persyaratan yang telah ditentukan oleh PT. Insurindo Interservices Medan, dan dinyatakan lolos dalam proses *screening* (menyaring) CV.
- g. Tahap wawancara
Pada tahap selanjutnya pelamar akan diwawancara oleh pihak *Recruitment Senior Manager* dan *Talent Acquisition Manager*, wawancara merupakan langkah yang

penting karena pada saat wawancara merupakan pembicaraan formal dengan pelamar.

PT. Insurindo Interservices Medan menggunakan sumber rekrutmen Eksternal untuk merekrut karyawan. Pelaksanaan perekrutan dilakukan dengan cara:

- a. Membuka lowongan pekerjaan melalui hubungan kerja sama dengan setiap universitas dan melalui media masa.
- b. Proses pemilihan surat lamaran yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan secara admin
- c. Pemanggilan calon pelamar untuk melakukan *interview*.

Tujuan perekrutan dilakukan oleh PT. Insurindo Interservices Medan karena adanya karyawan yang keluar, habis kontrak, dan juga adanya penambahan karyawan yang dibutuhkan. maka dari itu PT. Insurindo Interservices Medan membuka lowongan pekerjaan untuk mengisi kekosongan jabatan pada setiap Divisi yang dibutuhkan.

Metode yang digunakan dalam prosedur perekrutan karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan, metode eksternal antara lain:

- a. Informasi lowongan
Metode yang pertama ini menggunakan informasi lowongan pekerjaan yang menggunakan media cetak, diantaranya brosur, dan media masa elektronik. Dengan menggunakan media cetak dan media elektronik pelamar dengan mudah mengetahui bahwa PT. Insurindo Interservices Medan membutuhkan karyawan baru.
- b. Memberi pengumuman kepada calon pelamar untuk segera memasukkan lamaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan PT. Insurindo Interservices Medan, biasanya jangka waktu yang diberikan 2 (dua) minggu dari waktu pengumuman atau pemasangan iklan. Bagi pelamar yang telah memenuhi syarat maka dapat mengikuti proses selanjutnya.

4.2.2 Proses seleksi karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan

Setelah proses rekrutmen tentu tahap selanjutnya yang dilakukan PT. Insurindo Interservices Medan adalah melakukan seleksi. Dalam tahapan seleksi dilakukan untuk memilih

tenaga kerja tertentu dari setiap calon pelamar yang sudah melamar di PT. Insurindo Interservices Medan. Tahapan seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja atau calon karyawan yang berpotensi dan mampu. Pada tahapan perencanaan dalam seleksi harus disusun secara matang dengan lebih spesifik. Adapun perencanaan atau persiapan yang dilakukan sebelum melakukan seleksi adalah sebagai berikut: penetapan tim seleksi, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu.

a. Pelaksanaan seleksi

Dalam pelaksanaan seleksi untuk penerimaan karyawan baru tentu memiliki beberapa tahapan. Adapun tahapan dan uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Seleksi administrasi

Dalam seleksi administrasi ini, pelamar harus membawa kelengkapan berkas administrasi atau lampiran-lampiran yang diperlukan dan sudah ditetapkan oleh pihak PT. Insurindo Interservices Medan. Adapun berkas yang harus disiapkan adalah sebagai berikut:

- a) Surat lamaran pekerjaan
- b) Daftar riwayat hidup
- c) Pas foto terbaru
- d) Foto copy KTP dan KK
- e) Foto copy ijazah dan transkrip nilai
- f) Foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki
- g) Foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki

Dari ke-7 (tujuh) syarat administrasi yang harus dimiliki, maka point 1-5 adalah wajib dilampirkan, untuk poin 6 (enam) dan 7 (tujuh) itu sebagai data pendukung.

2. Wawancara awal

Pada tahap ini *Recruitment Senior Manager* dan *Talent Acquisition Manager* akan melakukan wawancara langsung pada calon pelamar, wawancara ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai pelamar serta untuk mengukur kualitas pelamar melalui sifat-sifat seperti sikap sosial, kepribadian, penampilan, dan wawasan.

3. Tahap tes

Tes psikologi bertujuan untuk melihat kepribadian dan sifat serta karakter para calon karyawan apakah sesuai dengan karakter perusahaan atau tidak. Tes

psikologi mencakup beberapa aspek antara lain:

- a. Tes kecerdasan
- b. Tes kepribadian
- c. Tes bakat
- d. Tes minat

4. Tahap wawancara atasan langsung

Pada tahap ini calon pelamar yang berhasil lolos dalam tahap wawancara awal dan psikologi oleh pihak *Recruitment Senior Manager* dan *Talent Acquisition Manager* maka calon pelamar akan menjalani wawancara atasan langsung sesuai dengan posisi yang dilamar. Atasan langsung akan memberikan keputusan wawancara pada calon pelamar yang cocok untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada.

5. Tahap pemeriksaan kesehatan

Pada tahap ini pemeriksaan kesehatan dilakukan oleh pihak ke-3 (tiga) yaitu bagian laboratorium, untuk memberikan hasil kesehatan dari calon pelamar.

6. Penempatan karyawan

Pada tahap ini Divisi atau Atasan langsung memutuskan penempatan karyawan dibagian mana dan akan menjalankan tugas sesuai dengan struktur kerja pada PT. Insurindo Interservices Medan.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari uraian penelitian diatas maka penulis mengadakan suatu pembahasan melalui perbandingan antara teori dan yang didapat dengan keadaan yang sebenarnya pada kantor tempat penulis melakukan penelitian. Perekrutan merupakan tugas dari bagian personalia, peranan personalia sangat penting dalam menentukan sumber daya manusia atau pekerjaan yang tepat dan kompeten dibidangnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari suatu proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan, tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi dan hanya akan didapat melalui upaya rekrutmen yang baik, namun dalam proses perekrutan karyawan tidak lepas dari peran manager, penarikan calon tenaga kerja harus melalui pertimbangan dan persetujuan pimpinan.

PT. Insurindo Interservices Medan dari segi proses rekrutmen dan seleksi yang dila-

kukan sudah cukup berjalan dengan baik sesuai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan, yaitu dimulai melalui pembukaan lowongan pekerjaan, pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi, *screening* (penyaringan) CV, pemanggilan pelamar via telpon dan wawancara sampai penempatan posisi pekerjaan.

Seperti yang kita ketahui, metode rekrutmen ada 2 (dua) yaitu internal dan eksternal, metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Insurindo Interservices Medan yaitu metode rekrutmen eksternal dan internal. Karena perusahaan membuat pengumuman pembukaan lowongan pekerjaan maka calon pelamar lebih mudah untuk mengetahui lowongan pekerjaan yang dibuka oleh PT. Insurindo Interservices Medan.

Perekrutan internal juga dapat dilakukan pada PT. Insurindo Interservices Medan apabila karyawan yang akan diangkat jabatannya dianggap mampu untuk mengisi kedudukan yang sedang kosong.

Metode seleksi juga ada dua yaitu metode ilmiah dan non-ilmiah, pada PT. Insurindo Interservices Medan metode yang digunakan adalah metode ilmiah yaitu seleksi dilaksanakan berdasarkan kriteria atau standar yang dibutuhkan oleh perusahaan maupun sesuai spesifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk menduduki posisi yang sedang kosong.

Pada PT. Insurindo Interservices Medan juga memiliki karyawan yang berjumlah sebanyak 37 orang dan memiliki tingkat pendidikan dari SMA sebanyak 3 orang, D3 sebanyak 6 orang dan S1 sebanyak 28 orang, para karyawan berusia rata-rata mulai usia 25-33 tahun. pengadanaan rekrutmen karyawan dilakukan setiap setahun sekali dan akan ditempatkan juga pada cabang PT. Insurindo Interservices Medan.

Prosedur rekrutmen dan seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan kualitas karyawan yang baik, dalam arti bahwa karyawan tersebut akan memenuhi produktifitas serta kinerja yang tinggi yang tentunya akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena tujuan perusahaan akan lebih muda tercapai.

E. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian pada bab pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai

prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan sebagai berikut:

1. Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Insurindo Interservices Medan sudah berjalan cukup baik sesuai prosedur yaitu dimulai dari menerima permintaan karyawan dari User atau Atasan langsung, pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi, persetujuan Direktur, pemasangan iklan lowongan kerja, *screening* (penyaringan) CV, pemanggilan pelamar via telfon dan mengikuti wawancara awal.
2. Selanjutnya diadakan proses seleksi administrasi dan dengan standar kualifikasi yang sudah ditentukan oleh PT. Insurindo Interservices Medan.
3. Setelah melalui proses seleksi selanjutnya yaitu tahap-tahap seleksi meliputi: tahap tertulis, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, dan tes minat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Fahmi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismawati. 2010. *Teknik Pengumpulan Data* Jakarta: Genesis
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi
- Mangkunegara, Anwar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardianto. 2014. *Management Recruitment*. Jakarta: Pinastika Publisher
- Mathis dan Jackson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Monappa, Arun dan Saiyadani, Mirza S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nazir. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Subagyo. 2011. *Metode Penelitian: Dalam Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedua)*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru
- Supriyati. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: LABKAT
- Yani.H,M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media