

## **Analisis Metode Dan Teknik Rekrutmen Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli**

### **Penulis:**

Juli Peramah Jaya Gea<sup>1</sup>  
Syah Abadi Mendrofa<sup>2</sup>  
Meiman Hidayat  
Waruwu<sup>3</sup>  
Eliyunus Waruwu<sup>4</sup>

### **Afiliasi:**

Universitas Nias<sup>1,2,3,4</sup>

### **Korespondensi:**

juliperamahjayagea  
@gmail.com<sup>1</sup>  
syahabadi.mendrofa  
@gmail.com<sup>2</sup>  
meimanwaruwu571@  
gmail.com<sup>3</sup>  
eliyunuswaruwu@unia  
s.ac.id<sup>4</sup>

### **Histori Naskah:**

Submit:30-05-2024  
Accepted:29-06-2024  
Published:01-07-2024

**Abstrak:** Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan mengikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, dimana informasi yang disampaikan merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui metode rekrutmen, teknik rekrutmen dan kualifikasi rekrutmen yang dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa metode rekrutmen yang dilakukan menerapkan sistem metode terbuka dalam merekrut karyawan, akan tetapi pelaksanaannya belum bisa dilakukan secara maksimal dikarenakan keterbatasan dalam mengambil kebijakan serta keputusan dalam merekrut karyawan. Selanjutnya teknik rekrutmen yang dilakukan pada PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dilakukan dengan menerapkan teknik promosi jabatan bagi karyawan berprestasi serta teknik seleksi bagi karyawan baru. Hasil penelitian terakhir dalam penelitian ini adalah tentang kualifikasi rekrutmen yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dapat diketahui bahwa dalam menentukan kualifikasi karyawan dilakukan dengan merencanakan terlebih dahulu bagaimana kualifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan jabatan.

**Kata Kunci:** Metode Rekrutmen Karyawan

---

## **Pendahuluan**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan. Kedudukan sumber daya manusia khususnya tentang mutu sumber daya dalam suatu sistem yang lebih besar yakni strategi organisasi. Organisasi merupakan orang-orang yang dikoordinasikan dan tersusun dari sebuah sistem yang saling berkaitan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peranda wewenang serta mempunyai tujuan yang hendak dicapai (Rivai, 2017:105).

Sebagaimana ditunjukkan oleh perkembangan dunia usaha saat ini bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang semakin diakui keberadaannya, sumber daya manusia senantiasa melekat pada perusahaan apapun sebagai faktor penentu efektifnya perusahaan tersebut.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan didalam perusahaan. Rekrutmen merupakan

serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Hasibuan (2017 : 40) rekrutmen ialah sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Proses rekrutmen dan proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpertasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang melalui perekrutan.

Pada dasarnya, rekrutmen karyawan merupakan proses yang kritis dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Pemilihan karyawan yang tepat dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, metode dan teknik rekrutmen yang digunakan haruslah efektif dalam menarik, menilai, dan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Saat menganalisis metode dan teknik rekrutmen, tantangan terbesarnya adalah ketatnya persaingan untuk mencari dan merekrut orang-orang berkualitas. Di era globalisasi dan digitalisasi, peluang kerja semakin meningkat dan karyawan dapat mencari peluang di perusahaan yang lebih menarik. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor seperti merek perusahaan, budaya organisasi dan kompensasi untuk menarik karyawan.

Selain persaingan dan perkembangan teknologi, permasalahan lain yang sering terjadi dalam rekrutmen karyawan adalah kegagalan dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi. Banyak perusahaan yang tidak memahami dengan jelas kebutuhan mereka dan menggunakan metode rekrutmen yang tidak sesuai dengan profil pekerjaan yang sebenarnya. Akibatnya, mereka mungkin merekrut karyawan yang kurang sesuai atau tidak kompeten, yang pada akhirnya dapat menghambat kemajuan organisasi.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Novie P. Marhaeni (2019) “Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen” hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen perusahaan harus mengetahui hal apa yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dan kemudian menetapkan orang-orang dengan kualifikasi tertentu yang harus direkrut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kesalahan dalam menganalisis pekerjaan akan berdampak pada seluruh upaya peningkatan sumber daya manusia.

PT. Elnusa Petrofin kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli salah satu Unit yang bergerak dalam bidang transportasi bahan bakar minyak BBM dan operasional pengisian Gas EPG, PT. Elnusa Petrofin merupakan perusahaan yang besar yang harus memilikinya karyawan yang berpotensi dalam melakukan atau menyukseskan tugas dalam bidang masing-masing, oleh karena itu PT. Elnusa Petrofin harus melakukan perekrutan karyawan wajib sesuai dengan metode yang sudah diterapkan sebelumnya dari pusat. Sehingga calon karyawan yang direkrut sudah bisa bertanggungjawab dalam bidang atau tugas yang di berikan perusahaan.

Pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli ditemukan bahwa sistem perekrutan karyawan belum sepenuhnya melalui proses perekrutan yang tersistematis, adanya suatu kejanggalan dalam melakukan metode rekrutmen dan teknik yang tidak sesuai dengan prosedur.

Hal ini dibuktikan dengan penyampaian informasi/pengumuman rekrutmen karyawan kepada masyarakat tergolong ditutup-tutupi dimana pengumuman perekrutan disampaikan pada saat waktu batas akhir penerimaan calon karyawan sudah mendekati ditutup, hal ini dilakukan karena adanya indikasi rencana memposisikan family dan sanak saudara pada proses perekrutan tersebut, dimana tidak lagi mengutamakan prosedur yang sudah ditetapkan, dan bisa dikatakan asal-asalan dalam proses perekrutan.

Sehingga akibatnya karyawan yang direkrut tidak mampu mempertanggung jawabkan atas tugas yang diberikan perusahaan. Adapun waktu dan jadwal pelaksanaan perekrutan yang dilaksanakan oleh PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli yakni pada saat perusahaan

membutuhkan anggota/karyawan, baik dalam penambahan anggota maupun pengganti anggota yang sudah resign dan PHK (tidak menentu).

Dalam hal ini proses perekrutan karyawan tetap dilaksanakan oleh PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli karena di tahun 2024 nantinya ke depan Direktur akan mengubah kebiasaan selama ini dan perekrutan karyawan akan dilaksanakan secara terbuka dan diseleksi secara murni berdasarkan kemampuan masing-masing peserta dan diterima hanya yang lolos psikotest dan wawancara.

**Tabel: 1**  
**Waktu Rekrutmen**

No	Tahun	Pelaksanaan Rekrutmen	metode	Teknik
1	2018	Sudah terlaksana	Terbuka	Disentralisasikan
2	2019	Sudah terlaksana	Tertutup	didesantralisasikan
3	2020	Tidak ada rekrutmrn	-	-
4	2021	Tidak ada rekrutmen	-	-
5	2022	Sudah terlaksana	Tertutup	didesantralisasikan
6	2023	Sudah terlaksana	tertutup	didesantralisasikan

Sumber: diolah peneliti, 2023

Adapun penjelasan tabel diatas yang dimana menunjukkan tentang pelaksanaan perekrutan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, dari tahun ke tahun serta sistem pelaksanaan perekrutan baik dalam metode dan teknik yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Metode dan Teknik Rekrutmen Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

## Studi Literatur

### Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang melibatkan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Ini meliputi perencanaan, pengembangan, pengaturan, dan pemantauan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis, dan keterampilan yang tepat dari SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Adapun pendapat menurut Nawawi (2017:44) bahwa Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan. Ada juga menurut Sutrisno (2017;33) mendefenisikan perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Proses perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

#### a. Analisis kebutuhan SDM

Organisasi menganalisis kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan. Ini mencakup pemahaman akan perubahan di industri, teknologi, dan persyaratan pekerjaan.

#### b. Perencanaan Karyawan

Berdasarkan analisis kebutuhan, organisasi merencanakan jumlah karyawan yang diperlukan, jenis pekerjaan yang dibutuhkan, serta keterampilan dan kompetensi yang diperlukan.

#### c. Rekrutmen dan Seleksi

Setelah merencanakan kebutuhan, langkah selanjutnya adalah merekrut calon karyawan yang sesuai dengan profil yang diinginkan, dan melakukan proses seleksi untuk memastikan bahwa individu tersebut cocok dengan posisi yang ada.

**d. Pengembangan Karyawan**

Organisasi harus memiliki strategi pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan yang ada agar mereka tetap relevan dan berkontribusi maksimal.

**e. Penilaian Kinerja dan Pengelolaan Karir**

Mengelola kinerja karyawan, memberikan umpan balik, serta membantu dalam pengembangan karir merupakan bagian penting dari perencanaan SDM. Ini membantu karyawan untuk terus berkembang dan juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi potensi calon pemimpin di masa depan.

**f. Manajemen Perubahan**

Dalam perencanaan SDM, organisasi juga harus siap menghadapi perubahan baik dalam konteks internal maupun eksternal. Ini bisa termasuk restrukturisasi, pengurangan tenaga kerja, atau bahkan perluasan organisasi.

Perencanaan SDM yang efektif membantu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan strategis jangka panjang. Ini juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terus-menerus.

### **Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Lanjutnya rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.

Menurut Simbolon (2018), rekrutmen merupakan kelanjutan dari fungsi SDM yang pertama yaitu analisis jabatan. Apabila hasil analisis jabatan menunjukkan adanya uraian tugas dan kualifikasi profesional, maka kualifikasi jabatan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Rekrutmen dilakukan agar organisasi memperoleh pegawai yang berkompeten sesuai kebutuhan organisasi. Sebagaimana rekrutmen menurut Siagian dalam Simbolon (2018), adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Menurut Marwansyah (2018:106), rekrutmen menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik orang atau calon yang mempunyai minat dan kualifikasi untuk mengisi jabatan tertentu. Ada pula pengertian rekrutmen menurut Hendry Simamora (2018:212), yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencari dan melibatkan pencari kerja dengan motivasi, keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kesenjangan yang diidentifikasi dalam SDM.

Menurut buku Simamora (2021:1-46), rekrutmen secara umum diartikan sebagai proses membayar dan menyediakan calon-calon personel yang berkualitas dan potensial untuk memilih orang-orang yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Rekrutmen adalah proses mendapatkan banyak kandidat dengan kualifikasi yang sesuai tujuan organisasi. Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai suatu proses lamaran, menemukan dan menarik kandidat yang memenuhi syarat melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi. Pengerahan tujuannya adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin kandidat potensial organisasi mempunyai lebih banyak pilihan bagi kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan organisasi. Pada dasarnya, perekrutan adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan untuk mendatangkan banyak calon karyawan potensial. Tujuan rekrutmen adalah untuk mencari calon-calon pegawai potensial yang dipilih dan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan potensinya

dan persyaratan lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian rekrutmen menurut para ahli diatas rekrutmen adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan sejumlah tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan atau posisi yang kosong untuk dipekerjakan di dalam Perusahaan

### **Tujuan Rekrutmen**

Kegiatan rekrutmen selalu berkaitan dengan apa yang telah dilakukan dalam perencanaan tenaga kerja. Artinya, apa yang ingin dilakukan pihak perekrut harus konsisten dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Menurut Kasmir (2017:95), pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang dapat dicapai dalam praktiknya, yaitu:

a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Kandidat yang melamar pada perusahaan merupakan kandidat asli yang mempunyai potensi yang diharapkan oleh perusahaan. Kandidat potensial adalah kandidat yang memenuhi kuantitas dan kualitas yang diharapkan perusahaan. Untuk mendapatkan calon potensial, Anda bisa mencarinya di institusi pendidikan tinggi tertentu, seperti perguruan tinggi atau perguruan tinggi yang sudah mendapat pengakuan kualitasnya, atau dengan membuka iklan di beberapa media yang sesuai. memiliki reputasi

b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Terkadang dalam praktiknya, banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan. Kandidat yang memenuhi syarat diharapkan dapat melanjutkan sehingga dapat lebih leluasa memilih tenaga kerja yang diinginkan.

c. Menentukan kriterial minimal untuk calon pelamar

Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan, persyaratan yang dipenuhi pelamar bersifat mutlak seperti IPK, umur, pengalaman kerja, tempat tinggal, akreditasi, institusi, kurikulum atau persyaratan lainnya.

d. Untuk kebutuhan seleksi

Untuk mendapatkan kandidat dengan kualifikasi yang memadai, proses seleksinya lebih mudah karena banyak pilihan yang bisa dipilih. Tingginya kualifikasi para calon tentunya memberikan keuntungan dalam mengidentifikasi calon-calon potensial yang diinginkan. Dalam hal ini, jika calon yang diterima mengundurkan diri, ia dengan mudah akan digantikan oleh calon potensial lain yang berkualifikasi tinggi tetapi tidak diterima karena terbatasnya jumlah calon yang diterima. Maksudnya adalah tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh dan membekali pegawai dengan kualifikasi yang diperlukan untuk kebutuhan seleksi. Setelah calon pegawai sudah tersedia, langkah selanjutnya adalah menyeleksi pegawai yang telah direkrut melalui proses seleksi.

Menurut Purnaya dalam Nurhasanah (2019), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi sebanyak-banyaknya tawaran dari calon pegawai sehingga organisasi mempunyai peluang lebih besar dalam melakukan seleksi dari calon-calon potensial yang dianggap memenuhi standar organisasi.

Menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut:

a. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minimum.

b. Menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar

c. Upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek domino, yakni dampak yang ditimbulkan menjadi positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin membaik, dan bahkan pelamar harus memiliki kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya.

- d. Memenuhi prinsip *the right man, on the right place, at the right time*. Melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah rencanakan sebelumnya.

Sedangkan ada pun pendapat lain tentang tujuan rekrutmen menurut Thamrin (2019: 104-105) tujuan rekrutmen Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Mengikat pelamar yang berbobot dan berminat menerima tawaran pekerjaan.
- b. Tujuan setelah pengangkatan: menghasilkan karyawan yang baik dan loyal kepada perusahaan.
- c. Tujuan lain: penarikan memberikan efek lain yaitu citra perusahaan.

Samsudin (2019:89) Sementara itu, tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat bekerja maksimal dan bertahan lama di perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk menjaring sebanyak-banyaknya calon karyawan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan loyal.

### **Fungsi Rekrutmen**

Menurut Edward (2016; 23), peran rekrutmen adalah mencari sejumlah karyawan potensial yang memenuhi persyaratan tertentu, sehingga organisasi dan perusahaan dapat memilih orang-orang yang paling cocok untuk mengisi pekerjaan yang tersedia. Oleh karena itu, rekrutmen menimbulkan minat seseorang untuk mendaftar pada organisasi tersebut. Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa tugas rekrutmen adalah upaya organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengisi beberapa posisi yang masih terbuka. . dan sesuai dengan standar yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

### **Manfaat Rekrutmen**

Menurut Andi (2016;65), keuntungan dari rekrutmen adalah mendapatkan karyawan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dan karyawan tersebut dapat menawarkan yang terbaik kepada perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

### **Teknik Rekrutmen**

Dalam melakukan teknik rekrutmen pada calon karyawan pada sebuah perusahaan harus melaksanakan sesuai dengan teknik yang sudah diuraikan oleh perusahaan, ada pun teknik rekrutmen dapat dilakukan dengan dua asas menurut (Suwatrio & Priansa, 2018), yaitu:

- a) Teknik Rekrutmen yang Disentralisasikan

Jika rekrutmen disentralisasikan instansi yang mengelola sumber daya manusia itu akan bertanggungjawab untuk meminta dari para manajer akan per4kiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerjaan baru yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

- b) Teknik Rekrutmen yang Didesantralisasikan

Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi-posisi yang professional, ilmiah, atau administrative bagi suatu instansi tertentu. Instansi-instansi secara sendiri-sendiri biasanya memilih rekrutmen yang didesantralisasikan karena mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat simpulkan bahwa kedua teknik tersebut dilakukan tergantung keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah karyawan yang akan direkrut.

### **Teknik**

Rekayasa adalah suatu metode yang sering disebut rekayasa, yaitu penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menyelesaikan permasalahan manusia. Menurut Mudrikah (2016:07), rekayasa adalah suatu cara sistematis untuk mengajarkan sesuatu. Teknik adalah saran, strategi, atau penemuan yang digunakan untuk mencapai dan mencapai tujuan langsung. Tekniknya harus sesuai dengan metodenya.

Menurut Havery (2018:11), desain adalah prosedur rasional dan logis untuk merancang serangkaian komponen yang saling terkait yang dimaksudkan untuk berfungsi sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Manama (2018), teknik adalah suatu struktur konseptual yang terdiri dari fungsi-fungsi yang saling terkait yang bekerja sebagai suatu kesatuan organik untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Menurut Ackof (2020), terdapat bagian-bagian engineering yang menjadi satu kesatuan konseptual dan saling bergantung.

### **Kualifikasi**

Kualifikasi bagi pelamar pekerjaan adalah keahlian yang harus dimiliki oleh pelamar agar dapat diterima di perusahaan tempatnya melamar pekerjaan. Pada umumnya perusahaan akan memberikan poin-poin apa saja yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pelamar agar dapat lolos ke tahap-tahap berikutnya.

Menurut Ningrum (2010:12), kompetensi mengacu pada persyaratan yang harus dipenuhi, yang mengacu pada keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kualifikasi dapat menunjukkan kehandalan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Nasr (2022), kualifikasi pelamar adalah keterampilan yang harus dimiliki pelamar agar dapat diterima di perusahaan tempat ia melamar pekerjaan. Biasanya pihak perusahaan menyebutkan poin mana yang harus dimiliki kandidat dan apa yang harus dikuasainya. Untuk mendapatkan pekerjaan. Langkah selanjutnya.

### **Indikator Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan:
  - a. Sumber internal  
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
  - b. Sumber eksternal  
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Perekrutan
  - a. Metode tertutup  
Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
  - b. Metode terbuka  
Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020:9), Metode penelitian adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi).

Adapun Jenis-jenis penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian kualitatif  
Menurut Sugiyono (2020:9), metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap subjek yang mengalami peristiwa dimana peneliti menjadi instrumen kunci penelitiannya.  
Penelitian kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020:9), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dilakukan melalui metode statistik atau dengan mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian, sering disebut metode kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif, sifat hubungan antar variabel dianalisis dengan menggunakan teori objektif.

### 3. Riset gabungan

Menurut Sugiyono (2020:9), penelitian campuran adalah penelitian yang menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan teori di atas, peneliti menetapkan bahwa penelitian ini akan dilakukan dalam jenis penelitian kualitatif karena jenis penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, atau aktivitas sosial yang terjadi di masyarakat. Jenis penelitian kualitatif dipilih karena sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk melihat dan memaparkan gejala-gejala yang terkait dengan masalah penelitian.

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dijadikan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi-informasi dalam proses penelitian yang bertujuan untuk memecahkan rumusan permasalahan yang sudah dibuat dalam sebuah rancangan penelitian. Adapun penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Elnusa Petrofin yang beralamat di desa Simanaere, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli KM. 14.

### Sumber Data

Menurut Sujarwen (2018), sumber data adalah objek dari mana bahan penelitian itu diperoleh. Jika peneliti menggunakan, misalnya kuesioner atau wawancara untuk mengumpulkan data, maka sumber datanya disebut responden, yaitu orang yang menjawab atau menanggapi pertanyaan baik tertulis maupun lisan.

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (V. Wiratna Sujarweni, 2018). Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilakukan dengan Human Resouch Development (HRD) dan Karyawan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder bersumber dari website atau artikel serta dokumen.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hamzah (2019), teknik pengumpulan data kualitatif adalah pengumpulan data deskriptif, yaitu data hasil wawancara atau observasi yang diklasifikasikan dalam bentuk lain seperti foto, dokumen, artefak dan catatan pada saat kerja lapangan. Menurut Sugiyono (2019:65), teknik pengumpulan data merupakan langkah terpenting dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh informasi. Teknik pengumpulan data meliputi:

#### a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri khusus dibandingkan dengan teknik lainnya. Pengamatan tidak hanya terbatas pada manusia saja, namun juga pada objek alam lainnya. Dalam penelitian ini, observasi dilaksanakan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

#### b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui permasalahan penelitian dan juga ketika peneliti ingin mengetahui suatu hal lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Wawancara merupakan sesi tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan secara tatap muka dengan HRD dan Karyawan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

c. Dokumentasi

Menurut Hamzah (2019), dokumen adalah berbagai fakta dan informasi yang disimpan dalam materi yang berasal dari dokumentasi. Terutama melaporkan informasi, objek, foto, dll. Ciri utama informasi ini adalah tidak dibatasi oleh ruang dan waktu, sehingga memungkinkan para ilmuwan mengetahui peristiwa yang terjadi di masa lalu. Secara rinci bahan dokumenter dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu otobiografi, surat pribadi, buku atau catatan harian, kliping, memorabilia, dokumen publik atau pribadi, data yang disimpan di server dan memory stick, data yang disimpan di website, dan lain-lain.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Data tersebut diperoleh dari aktivitas penelitian yang dilakukan, yaitu dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan pencarian dokumen atau berita-berita lain dari berbagai media yang menjadikan hasil penelitian dapat disusun secara lengkap dan mudah dipahami sehingga dapat diinformasikan kepada orang lain dengan benar. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh.

Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data mentah yang dihasilkan dari catatan lapangan. Reduksi data sedang berlangsung sepanjang proyek penelitian kualitatif. Harapan akan adanya reduksi informasi sudah terlihat ketika peneliti memutuskan (seringkali tanpa memahami sepenuhnya) kerangka konseptual bidang penelitian, masalah penelitian dan metode pengumpulan data mana yang dipilih. Dalam pengumpulan data dilakukan tahapan reduksi sebagai berikut (meringkas, mengkode, mengeksplorasi tema, membuat cluster, membuat paragraf, mencatat). Reduksi/modifikasi data ini berlanjut setelah survei lapangan hingga diperoleh laporan akhir yang lengkap. Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang mempertajam, mengklasifikasikan, mengarahkan, menghilangkan data yang berlebihan, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik kesimpulan yang pasti dan diverifikasi. Saat mereduksi data, peneliti tidak boleh menafsirkannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan melalui berbagai cara, yaitu: melalui seleksi ketat, ringkasan atau deskripsi singkat, menggabungkannya ke dalam satu model yang lebih besar, dan sebagainya. Terkadang dimungkinkan untuk mengubah data menjadi angka atau peringkat, namun hal ini tidak selalu masuk akal.

2. Penyajian Data

Miles dan Huberman mendefinisikan representasi sebagai kumpulan informasi terstruktur yang memberikan peluang untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Mereka percaya bahwa representasi yang lebih baik adalah alat utama analisis kualitatif yang valid, termasuk berbagai matriks, grafik, jaringan, dan diagram. Semua dirancang untuk mengkonsolidasikan informasi ke dalam format yang konsisten dan mudah diakses. Hal ini memungkinkan analisis untuk melihat apa yang terjadi dan

memutuskan apakah akan membuat kesimpulan yang benar atau melanjutkan analisis berdasarkan saran yang diberikan dalam presentasi yang mungkin berguna.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Menurut Miles dan Huberman, inferensi hanyalah salah satu bagian dari berfungsinya keseluruhan majelis. Kesimpulannya juga diverifikasi selama penyelidikan. Konfirmasi bisa sesingkat pemikiran ulang yang terjadi pada analisis (peneliti) saat menulis, meninjau catatan lapangan, atau seluas dan menghabiskan banyak energi seperti tinjauan sejawat dan curah pendapat. mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya ekstensif untuk menaruh salinan penemuan tersebut di beberapa materi lain. Kesimpulan akhir tidak muncul begitu saja dari pengumpulan data, namun harus diverifikasi agar benar-benar bermakna

## Hasil

Untuk mendapatkan data yang akurat dilapangan, maka peneliti membagi dua jenis informan, yakni informan kunci dan informan pendukung. Adapun identitas dari informan tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Informan Kunci

Informan kunci pada penelitian ini adalah Narasumber 1, merupakan Human Recourse Development (HRD) Finance dan admin di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan kunci dikarenakan beliau yang menentukan setiap kelayakan kualifikasi pelamar sebelum ditetapkan menjadi karyawan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Sehingga peneliti menyakini beliau mengetahui metode dan teknik yang digunakan dalam merekrut karyawan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

### 2. Informan Pendukung

Untuk menambah keakuratan informasi atau data yang diberikan oleh informan kunci, maka peneliti juga menggunakan informan pendukung untuk menambahkan informasi yang dibutuhkan peneliti dalam memecahkan rumusan masalah penelitian. Adapun informan pendukung dalam penelitian ini terdiri atas 4 orang, yaitu:

1. Bpk. Pawan Rumapea, merupakan Kepala Operasional di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan pada saat ditetapkan menjadi karyawan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, beliau melalui tahapan metode dan teknik yang sudah diterapkan dalam perekrutan karyawan.
2. Bpk. Arli Fohahau Zebua, merupakan salah satu karyawan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam posisi jabatan sebagai HSSE (*Health Safety Security & Environment*). Adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan pada saat ditetapkan karyawan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, beliau melalui tahapan metode dan teknik yang sudah diterapkan dalam perekrutan karyawan.
3. Bpk. Delvin Sozanolo Gea, merupakan karyawan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan pada saat ditetapkan menjadi karyawan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, beliau melalui tahapan metode dan teknik yang sudah diterapkan dalam perekrutan karyawan.
4. Bpk. Damianus Daulat Bate'e, merupakan Ka. Security di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan pada saat ditetapkan menjadi karyawan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, beliau melalui tahapan metode dan teknik yang sudah diterapkan dalam perekrutan karyawan.

### **Metode Rekrutmen Karyawan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.**

Dalam merekrut karyawan biasanya setiap perusahaan menggunakan beberapa metode tertentu. Adapun tujuannya diterapkannya sebuah metode adalah untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi atau keahlian sesuai yang dibutuhkan sehingga nantinya karyawan yang ditetapkan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara maksimal dan optimal.

Hal inilah yang perlu diketahui oleh peneliti dalam perekrutan karyawan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin. Untuk mengetahui metode perekrutan karyawan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin, maka peneliti menanyakan hal tersebut kepada informan kunci yakni Bapak Fredi Noitolo Zebua, Bagaimana penerapan metode yang dilakukan PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli dalam dasar Perekrutan? Berdasarkan pertanyaan tersebut, beliau menjawab:

“Adapun metode yang menjadi dasar perekrutan dalam merekrut karyawan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli adalah berdasarkan tingkat kebutuhan tenaga/karyawan di setiap unit yang mengalami kekosongan. Biasanya mereka melakukan evaluasi terhadap kebutuhan karyawan setiap tahunnya pada saat memasuki tahap pembuatan kontrak baru terhadap karyawan. Adapun kekosongan karyawan disetiap unit biasanya disebabkan adanya karyawan yang diberhentikan, meninggal dunia, dan karyawan yang mengundurkan diri. Kemudian berdasarkan kekosongan karyawan tersebut nantinya mereka menyampaikan informasi dan permohonan kepada kantor pusat untuk melakukan perekrutan karyawan yang akan ditempatkan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Biasanya tindak lanjut dari kantor pusat adalah membuat pengumuman penerimaan lowongan pekerjaan yang ditujukan kepada lapisan masyarakat dengan kriteria tertentu.”

### **Teknik Rekrutmen Pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.**

Informasi berikutnya yang ingin diketahui oleh peneliti adalah tentang penerapan teknik yang dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelola sumber perekrutan. Untuk mengetahui informasi tersebut, peneliti kemudian menanyakan kepada informan kunci, bapak Fredi Sozanolo Zebua mengenai bagaimana penerapan teknik yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelola sumber perekrutan? Berdasarkan pertanyaan tersebut, informan kunci mengatakan bahwa:

”Dalam penerapan teknik dalam menetapkan perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, biasanya dilaksanakan dalam dua teknik penetapan, yakni:

#### **1. Teknik promosi jabatan**

Teknik ini diberlakukan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja dan lamanya bekerja. Biasanya karyawan yang menurut perusahaan memiliki dedikasi yang baik akan dipromosikan untuk mengisi jabatan yang kosong dalam posisi yang lebih baik dari jabatan sebelumnya. Ini dilakukan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan loyalitas yang sudah diberikan oleh karyawan tersebut.

#### **2. Teknik seleksi**

Teknik ini dilakukan dengan cara menyeleksi calon karyawan yang sudah mengajukan diri menjadi calon karyawan di PT Elnusa Petrofin, teknik ini biasanya melalui beberapa tahapan, seperti tahapan seleksi administrasi, tahapan seleksi tes kesehatan, tahapan seleksi akademik dan tahapan seleksi wawancara. Berdasarkan tahapan tersebut nantinya ditentukan siapa yang layak ditetapkan menjadi karyawan.”

Informasi tambahan mengenai teknik perekrutan juga disampaikan oleh Bapak Pawan Rumapea sebagai informan pendukung, dimana beliau mengatakan:

“Sebelum beliau ditetapkan menjadi kepala Operasional dibagian pengisian tabung gas, dulunya beliau hanya karyawan biasa, kemudian pada saat kepala operasional sebelumnya di mutasi keluar daerah, kemudian saya dipromosikan oleh HRD menjadi Kepala Operasional dibagian Pengisian tabung gas”

## **Kualifikasi Rekrutmen Pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.**

Dalam mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai metode perekrutan karyawan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, Peneliti menanyakan kepada Informan kunci, Bagaimana penerapan metode dalam menentukan kualifikasi perekrutan pada PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli? Berdasarkan pertanyaan tersebut, informan kunci mengatakan:

“Adapun metode dalam menentukan kualifikasi perekrutan pada PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, adalah dengan berdasar pada posisi atau jabatan yang mengalami kekosongan, contohnya jika yang mengalami kekosongan dibagian driver armada pengangkutan, maka kualifikasi yang dibutuhkan disesuaikan dengan posisi/jabatan tersebut, contohnya seperti memiliki SIM, pengalaman mengemudi, dan beberapa persyaratan lainnya yang sudah ditetapkan dari kantor pusat. Namun secara umum ada persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi oleh setiap calon pelamar yakni:

1. Pria/wanita usia 20-30 tahun
2. Pendidikan Minimal, SLTA/ sederajat
3. Pengalaman kerja pada setiap jabatan/posisi
4. Paham mengenai K3
5. Mampu bekerja dibawah tekanan
6. Mampu bekerjasama dalam tim
7. Sehat jasmani/Rohani dan bebas dari Miras dan Narkoba
8. Jujur, disiplin dan Loyalitas terhadap perusahaan”

Informasi tambahan juga disampaikan oleh Bapak Damianus Daulat Bate’e yang mengatakan:

“Dulu pada saat beliau mengajukan lamaran di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli sebagai security, selain persyaratan atau kualifikasi umum, saya juga harus memenuhi persyaratan khusus yakni melampirkan sertifikat (KTA) yang menerangkan bahwa saya sudah mengikuti pelatihan yang berkaitan tentang pengamanan.”

Tambahan informasi juga disampaikan oleh bapak Delvin Sozanolo Gea, yang mengatakan:

“Pada saat beliau mengajukan lamaran menjadi karyawan pada posisi atau jabatan pengisian tabung Gas di PT Elnusa Petrofin, beliau hanya melampirkan dokumen yang bersifat kualifikasi secara umum saja, contohnya seperti surat lamaran, surat keterangan berbadan sehat dan beberapa persyaratan lain yang bersifat umum”

## **Pembahasan**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana metode wawancara digunakan sebagai upaya pendekatan dalam mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Pada bab sebelumnya telah dipaparkan tentang latar belakang penelitian, teori-teori yang mendukung penelitian serta pemaparan tentang metode penelitian yang digunakan, maka pada bab ini akan dipaparkan apa yang menjadi hasil penelitian dilapangan. Hasil penelitian yang dijabarkan merupakan hasil wawancara dengan informan atau narasumber serta hasil pengamatan peneliti dilapangan dan dokumentasi yang mendukung penelitian.

Sub Pembahasan dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan pengumpulan dan reduksi data dari hasil wawancara dengan informan, pengamatan dilapangan serta dokumentasi yang dianggap dapat membantu peneliti dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, sehingga pada tahap selanjutnya dapat ditarik apa yang menjadi kesimpulan-kesimpulan berdasarkan dari hasil dan pembahasan dalam penelitian.

Adapun rumusan masalah yang ingin dipecahkan pada penelitian ini adalah tentang bagaimana metode rekrutmen yang dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, bagaimana teknik rekrutmen yang dilakukan pada PT Elnusa Petrofin Kecamatan

Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli,, bagaimana kualifikasi karyawan pada PT Elnusa Petrofin yang berada di Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli.

Untuk membuat penelitian ini terencana secara sistematis maka terlebih dahulu peneliti menyiapkan daftar wawancara yang akan di tanyakan kepada informan, selain itu menyusun rencana dan mengatur jadwal wawancara yang akan dilakukan dilapangan.

Pembahasan berikutnya adalah tentang teknik perekrutan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dapat diketahui bahwa teknik perekrutan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli terdiri atas ada teknik perekrutan, yakni:

1. Promosi Jabatan.

Teknik ini diberlakukan kepada para karyawan yang memiliki prestasi dan loyalitas kerja yang baik.

Promosi ini dilakukan untuk mengisi jabatan yang mengalami kekosongan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas dedikasi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Jika dilihat dari penerapan teknik ini, penerapannya searah dengan teori asas rekrutmen yang disampaikan oleh Suwatrio & priansa, 2018 yaitu Asas Teknik Rekrutmen yang didesentralisasi, dimana teknik ini dipakai untuk posisi-posisi yang profesional, ilmiah, atau administrative bagi suatu instansi tertentu. instansi-instansi secara sendiri-sendiri biasanya memiliki rekrutmen yang didesentralisasikan karena mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya.

2. Proses seleksi.

Teknik rekrutmen berikutnya yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin adalah proses seleksi. Proses ini dilakukan dengan cara membuka pelamaran bagi calon karyawan. Proses teknik ini melalui beberapa tahapan, mulai dari tahapan seleksi administrasi, seleksi akademik, seleksi wawancara dan tes psikotes. Biasanya proses ini dilakukan melalui perencanaan berdasarkan kekosongan jabatan pada posisi karyawan biasa.

Teknik yang dilakukan ini sudah sesuai jika didasari dengan Asas teknik Rekrutmen yang disampaikan oleh Suwatrio & priansa, 2018 yaitu Asas Desentralisasi dimana asas ini dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia itu akan bertanggungjawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periode mengenai jumlah dan tipe pekerjaan baru yang dibutuhkan diwaktu yang akan datang.

Dari proses teknik perekrutan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin juga berhubungan dengan penelitian terdahulu yaag dilakukan oleh Kartika (2017) dimana proses rekrutmen karyawan di PT. Pengurus Arta Boga Cemerlang atau jabatan manajemen lainnya direkrut secara eksternal melalui iklan media cetak, sedangkan pekerja tetap atau jabatan non-senior direkrut secara internal berdasarkan referensi internal. Proses seleksi dilakukan melalui wawancara dan bila diperlukan tes psikologi. Saat menempatkan karyawan, seseorang mempertimbangkan apa yang akan dilakukan oleh karyawan masa depan di masa depan. Dalam penempatannya setiap pegawai disesuaikan dengan kemampuannya, dan pegawai juga merasa nyaman dan cocok bekerja di perusahaan tersebut.

Dari kedua teknik yang dilakukan oleh PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli jika disesuaikan dengan teori yang disampaikan oleh M Mudrikah (2016:07) dimana beliau mengatakan bahwa rekayasa adalah suatu metode yang sering disebut rekayasa, yaitu penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menyelesaikan permasalahan manusia. Desain adalah suatu trik, strategi atau penemuan yang digunakan dan menyelesaikan tujuan langsung. Hasil jepretan harus sesuai dengan metode. Dan teori yang disampaikan oleh James Havery (2018:11) Teknik adalah prosedur rasional dan logis untuk merancang suatu rangkaian komponen yang berhubungan satu dengan yang lainnya dengan maksud untuk berfungsi sebagai suatu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, dapat diketahui bahwa tujuan dari penerapan teknik ini bertujuan untuk menyelesaikan sebuah tujuan perusahaan sesuai dengan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Pembahasan terakhir dalam penelitian ini adalah tentang kualifikasi rekrutmen pada PT Elnusa

Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dapat diketahui bahwa dalam menentukan kualifikasi perekrutan pada PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli melalui beberapa proses perencanaan, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Evaluasi kebutuhan Karyawan.

Proses awal dalam menentukan kualifikasi rekrutmen adalah dengan mengevaluasi kekosongan karyawan. Berdasarkan kekosongan jabatan/posisi tersebut nantinya ditentukan seperti apa kualifikasi karyawan yang cocok untuk menempati posisi jabatan tersebut, sehingga nantinya orang yang ditempatkan sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimiliki. Biasanya pada proses ini terjadi perbedaan kualifikasi pada setiap jabatan yang akan direkrut. Contohnya pada bagian jabatan security ada kualifikasi khusus berupa KTA dan sertifikat *security*, sementara pada jabatan lain kualifikasi ini tidak diminta.

2. Persyaratan Umum.

Proses dalam menentukan kualifikasi perekrutan berikutnya adalah, kualifikasi yang bersifat umum dimana kualifikasi ini harus dipenuhi oleh seluruh pelamar pada posisi jabatan apapun. Biasanya kualifikasi ini berupa latar belakang pendidikan, batasan umur, surat keterangan kesehatan dan surat pernyataan.

Dari uraian diatas tentang proses dalam menentukan kualifikasi pelamar dapat dilihat kesesuaiannya dengan teori yang disampaikan oleh Ningrum (2010:12), dimana menurutnya kompetensi adalah persyaratan khusus yang harus dipenuhi sehubungan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kualifikasi dapat menunjukkan kehandalan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu teori lainnya juga disampaikan oleh Nasri (2022) Kualifikasi bagi pelamar adalah keahlian yang harus dimiliki oleh pelamar agar dapat diterima di perusahaan tempatnya melamar pekerjaan pada umumnya perusahaan akan memberikan poin-poin apa saja yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pelamar agar dapat lolos ke tahap berikutnya.

Berdasarkan kaitan antara teori yang disampaikan oleh para ahli dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui proses yang dilakukan oleh PT Elnusa Petrofin sudah sesuai, dimana untuk mendapatkan sebuah karyawan yang akan dipekerjakan, maka karyawan tersebut harus memenuhi segala persyaratan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kualifikasi lain dalam sumber perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli disampaikan melalui pengumuman rekrutmen yang diinformasikan kepada masyarakat umum dan tidak membedakan antara orang sekitar perusahaan dan orang yang dari luar lingkungan perusahaan. Sifat rekrutmen ini sebenarnya sangat positif akan tetapi dampak negatifnya terjadi pada orang-orang yang berada disekitar perusahaan, dimana dengan dibukanya pelamaran secara umum kepada masyarakat luas maka peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan di PT Elnusa Petrofin semakin kecil dikarenakan jumlah pesaing yang semakin banyak. Sementara kita tahu bahwa asumsi publik tentang keuntungan orang setempat tentang manfaat keberadaan perusahaan memiliki ekspektasi yang tinggi, dimana mereka ingin di istimewa.

## Kesimpulan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana metode dan teknik rekrutmen karyawan yang dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Berdasarkan hasil penelitian melalui tahapan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada para informan dilapangan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan metode perekrutan yang dilakukan oleh PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dapat disimpulkan bahwa metode perekrutan yang sudah dilakukan sebenarnya sudah sesuai, dimana dapat kita ketahui metode yang diterapkan adalah sistem metode terbuka kepada lapisan

masyarakat. Hanya saja wewenang perekrutan karyawan tidak sepenuhnya dilakukan oleh PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, dimana setiap keputusan yang dilakukan harus menunggu persetujuan dari kantor pusat. Kemudian mengenai metode perekrutan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, kelemahannya adalah tentang penyampaian informasi penerimaan rekrutmen disampaikan melalui halaman *website* kantor pusat, sehingga tidak sepenuhnya informasi ini dapat diketahui oleh masyarakat pada umumnya. Sehingga terkadang yang dapat mengetahui informasi tersebut hanyalah orang-orang internal saja, yang dimana hal ini menimbulkan asumsi dari masyarakat luar bahwa ada unsur mengondisikan sanak saudara pada saat perekrutan karyawan.

2. Teknik perekrutan karyawan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dilakukan dengan cara promosi jabatan dan seleksi karyawan. Promosi jabatan dilakukan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja, sedangkan proses seleksi dilakukan kepada karyawan yang akan baru masuk untuk mengisi posisi/jabatan yang kosong yang disaring melalui tahap seleksi.

Kualifikasi karyawan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli adalah ditentukan dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu mengenai kompetensi/keahlian seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan yang ditempatkan pada posisi/jabatan tersebut nantinya dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, A. F. (2019). Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107-119.
- Dinda, D. N. H., & Aisyah, S. (2023). Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu:(Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 12-21.
- Gustian, D., Nurhasanah, M., & Arip, M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Komputer Terapan*, 5(2), 1-12.
- Hadari Nawawi. 2018. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang 162 Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press
- Hamzah. 2019. Metode Penelitian & Pengembangan R&D. Yogyakarta: Literasi Nusantara
- Harsono, B. (2018). Analisis proses rekrutmen karyawan pada direktorat sumber daya manusia (sdm) informasi dan umum di fungsi hr operations pt pertamina (persero). *Public Administration Journal (PAJ)*, 2(2).
- Hasibuan, Malayu P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kartika, Chandra Syatreya. 2014. Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya, agora vol. 2 No. 1.
- Marhaeni, N. P. (2019). Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 129-136.
- M Mudrikah (2016:07), Strategi Pembelajaran Bahasa, Remaja Rosdakarya, Bandung, <http://repository.iainkudus.ac.id/440/5/5.%20BAB%20II.pdf>
- Mudrikah. 2016. Meningkatkan Hasil Belajar Biologi melalui Model Pembelajaran *Make A Match* pada siswa SMP. *Jurnal Cendekia*. Vol. 10, No. 2, Hal 227-238.
- Ningrum, F. G. K., 2010, Efektivitas Air Kelapa dan Ampas Teh Terhadap Pertumbuhan Tanaman Mahkota Dewa (*Phaleria macrocarpa*) Pada Media Tanam Yang Berbeda, Skripsi Program Studi Pendidikan Biologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nurhuda, Erwin. 2014. Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah), Vol. 9 No. 1.

- Puspitasari, Rizki Amanda. 2014. Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), Vol. 9 No. 2.
- Rivai (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan - Unduh Buku | 1-46 Halaman | AnyFlip. (2023). Retrieved 15 August 2023, from <https://anyflip.com/lbron/gcsz/basic>
- Sipayung, 2018, analisis rekrutmen karyawan pada PT. Tobacco Tbk. Indonesia
- Samsudin, Sadili. 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sanjaya (2010: 147), Kualifikasi pendidikan keikutsertaan diklat, sikap pada profesi dan kompetensi guru, Sanjaya, Wina. (2010). Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta : Prenada Media Group
- Santoso, A. (2019). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Bca Syariah” (Bachelor's thesis, Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta).
- Simbolon, V. D. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Suwatno dan Priansa (2018). Manajemen Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, cetakan keenam, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Thamrin. (2019). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press