

ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN (STUDI PADA PT.INTER PAN PASIFIK FUTURES CABANG PEKANBARU)

Oleh

Ruis Mulyanto¹ & Meyzi Heriyanto²

ruismulyanto@yahoo.com¹

Meyzi2000@yahoo.com²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstract: At the present time, the advances in technology and knowledge to grow very rapidly, especially in the field of technology industry. It current developments in the increasingly perceived many benefits of life in the case of adoption of human being. Especially workforce competition and reliable in that role with him to produce something better. Thread of products for enterprises who at this moment is this globalization eras. In another hand economic competition drives around the potentation. Its direct enterprises archieve that to archieve with the resources that have the capability and the right side.

Inter Pan Pasifik Futures is part of the Inter Pan Group Company that has been known by a variety of business, finance, developers, manufacturing, international trade since 1989. Their office located at Jakarta, Surabaya, Medan, Makassar, Solo, Banda Aceh, Pontianak, and the last is Pekanbaru.

With a focus on investment product such as forex, index, and gold, which is supported by the use of the internet as a pathway transaction cost compare with using the usual phone media in the era of early 1990-2000. And then, with supported by professional in their field, PT. Inter Pan Pasifik Futures become one of the best global compny and financial services.

Keywords: Analysis, Implementation, Recruitment

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini kemajuan ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat, terutama pada bidang teknologi industri. Pesatnya perkembangan dunia saat ini semakin banyak dirasakan manfaatnya bagi kehidupan manusia saat ini juga. Terutama dalam hal penerapan tenaga kerja yang berkompeten dan handal dalam peran sertanya menghasilkan suatu produk yang baik dan bermutu. Tantangan bagi perusahaan pada saat ini adalah persaingan ekonomi global yang pada tiap waktu ke waktu semakin kompetitif antara tiap perusahaan satu dengan lainnya. Hal ini membuat sebagai pemacu perusahaan memacu dirinya mengarahkan seluruh potensi yang ia miliki. Dalam usahanya mencapai tujuan yang ingin dicapainya ia tentu harus memiliki sumber daya yang memiliki kapabilitas yang tepat pula.

Dalam sebuah perusahaan sendiri manusia merupakan sumber daya yang begitu berharga di samping sumber daya lain yang dimilikinya. Manusia dikatakan sumber daya berharga karena merupakan sumber daya yang berasal dari intern organisasi dan yang mungkin dimilikinya hanya sumber daya manusialah yang memiliki harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi sebab manusia bukan hanya faktor produksi semata melainkan aset organisasi yang harus dijaga dan dipelihara.

Kunci keberhasilan perusahaan bukanlah semata-mata terletak pada alat-alat mutakhir berteknologi tinggi yang digunakan oleh perusahaan melainkan terletak pada manusia yang berada dibalik alat-alat disamping sumber daya lainnya. Pemilihan dan penempatan tenaga kerja yang profesional dan ahli dalam bidangnya merupakan tujuan yang diharapkan oleh pihak manajemen dalam menjalankan segala aktifitas kerja perusahaan. Sehingga tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen terutama pada bagian manajemen personalia. Namun pada pelaksanaannya tidak dapat dihindari bahwa baik secara fisik maupun psikologis masing-masing tenaga kerja yang ada berbeda karakteristik satu dengan karyawan lainnya.

Rekrutmen sendiri merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan perencanaan kepegawaian. 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. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai baru untuk memperkuat suatu kerja. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi

perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas

Menurut **Toha (2008:37)**, terbatasnya kemampuan seseorang membuat tingkah laku dan berbuat berbeda satu dengan lainnya. Maka sudah semestinya perusahaan menempatkan seseorang sesuai dengan porsi yang ia miliki, *the right man in the right place*. Oleh karena itu dapat kita lihat pada tingkat *labour turn over* pada PT. Inter Pan Pasifik Futures Cabang Pekanbaru Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Tingkat Perkembangan Labour Turn Over Karyawan PT. Inter Pan Pasifik Futures Cab.Pekanbaru

Tahun	Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir	LTO
2010	24	6	10	20	45,45%
2011	20	101	83	38	286,21%
2012	38	250	234	54	508,69%

sumber data olahan : *data olahan penelitian 2013*

Karyawan sendiri adalah makhluk sosial yang menjadi aset bagi perusahaan bukan sebagai faktor produksi karena keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yang ada. Karyawan sendiri menjadi tokoh yang menjadi penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu manajer harus meningkatkan karyawan dengan melakukan perubahan yang kuat agar mampu mewujudkan apa yang mereka impikan yaitu PT. Inter Pan Pasifik Futures Cab.Pekanbaru sebagai perusahaan yang ikut serta dan berperan aktif membangun perekonomian Indonesia.

Tabel 2

Rekrutmen Karyawan Pada PT. Inter Pan Pasifik Futures Cab.Pekanbaru Selama Tahun 2010-2012

NO	TAHUN	LAMARAN	TRAINING	SIGN OF CONTRACT
1	2010	150	133	125
2	2011	142	120	117
3	2012	361	300	250

sumber data olahan : *data olahan penelitian 2013*

Dari tabel di atas dapat dilihat begitu antusiasnya para pelamar kerja yang melamar pekerjaan pada PT. Inter Pan Pasifik Futures Cab.Pekanbaru. Hal itu dapat dilihat dari progres tahun demi tahunnya. Namun pada tahun 2012, terjadi beberapa fenomena di dalam PT. Inter

Pan Pasifik Futures Cab.Pekanbaru dengan banyaknya jumlah karyawan yang keluar.Hal ini bisa di sebabkan oleh banyak hal,terutama rekrutmen yang kurang tepat.Sehingga terjadi kekeliruan dalam pemilihan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan keluar.

Hal ini juga didukung oleh tabel berikut ini,tabel ini menunjukkan bahwa pada tahun 2012 kepemilikan akun yang ada fluktuatif,hal ini mungkin saja akibat perekrutan karyawan yang kurang handal,terutama pada tingkat TDA (*Treasury Department Associate*)

Tabel 3

No	Tahun	Jumlah Account	Pendapatan
1	2010	63	Rp 6.998.500.000
2	2011	74	Rp 7.893.700.000
3	2012	60	Rp 6.025.000.000

sumber data olahan : *data olahan penelitian 2013*

Perbedaan ini dengan sendirinya akan menjadi permasalahan yang cukup sulit bagi pihak perusahaan dalam mengatur dan mengelola tenaga kerja.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai rekrutmen tenaga kerja pada PT.Inter Pan Pasifik Futures Cab.Pekanbaru dalam bentuk proposal yang berjudul: **ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN(KASUS EVALUASI KINERJA PT.INTER PAN PASIFIC FUTURES Cab.PEKANBARU).**

2.Perumusan Masalah

Diperlukannya dalam usaha karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dan berkualitas menyebabkan perusahaan harus secara selektif dalam melaksanakan proses rekrutmen karyawan dengan memperhatikan keahlian yang ia miliki, latar belakang pendidikannya, serta pengalaman kerja yang ia miliki sebagai salah seorang calon karyawan. Apabila hal ini tidak terpenuhi, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang tidak sesuai dari apa yang diharapkan (kualifikasi). Pada akhirnya akan membuat produktifitas perusahaan menurun. Secara tidak langsung perusahaan akan mengalami kerugian akibat ini.

. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis rumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen di PT.Inter Pan Pasifik Futures Cab.Pekanbaru?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Inter Pan Pasific Futures Cab. Pekanbaru
2. Untuk mengetahui hambatan atau kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Inter Pan Pasific Futures Cab. Pekanbaru.

4. Konsep Teori

a. Rekrutmen

Menurut Manulang (2001:119) dalam setiap pelaksanaan rekrutmen ada 3 tahapan atau langkah yang harus dilakukan, tahapan langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan Job Analysis dalam rangka menentukan job description : yakni menentukan sifat jabatan yang akan diisi dan akan menentukan kualifikasi atau tipe pekerjaan yang cocok untuk jabatan tersebut.
- 2) Rekrutmen atau penarikan : yaitu suatu proses pelaksanaan penarikan tenaga kerja yang ditarik melalui beberapa sumber tenaga kerja.
- 3) Seleksi tenaga kerja : yaitu mengadakan pemilihan dari tenaga kerja yang sudah tersedia.

Menurut Mckenna dan Nic Beech (2000:119) rekrutmen dan seleksi adalah perencanaan yang digunakan perusahaan yang terhubung dengan penyediaan tenaga kerja. Rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong dan seleksi adalah pemelihan anggota baru dari kandidat yang tersedia. Oleh sebab itu kegiatan rekrutmen dimulai pada saat penentuan pekerjaan (*Job Analysis*) rekrutmen atau penarikan calon tenaga kerja dan seleksi tenaga kerja. Dengan adanya rekrutmen individu-individu yang memiliki keahlian yang perusahaan butuhkan akan terdorong untuk membuat lamaran guna mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar pekerjaan yang akan diseleksi guna menjadi karyawan baru.

b. Seleksi

Menurut **Siagian (2006:131)** Seleksi adalah :Proses yang terdiri dari berbagai spesifikasi, yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak.

Menurut **Hasibuan (2005:57)** bahwa dalam melakukan sebuah rekrutmen dilakukan metode-metode yang meliputi:

1. Seleksi surat-surat lamaran
Artinya menyeleksi surat-surat lamaran dan mengelompokkan surat lamaran yang memenuhi syarat. Bila surat lamaran tidak memenuhi syarat berarti gugur. Sedangkan surat lamaran yang memenuhi syarat akan dipanggil untuk melakukan seleksi berikutnya.
2. Pengisian blanko lamaran
Pelamar yang dipanggil harus mengisi blanko lamaran yang telah disediakan. Formulir ini memuat rinci data yang lengkap dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerja serta gaji yang diinginkannya.

3. Pemeriksaan referensi

Meneliti siapa referensi pelamar yang dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja dan hal-hal yang dianggap penting dari si pelamar.

4. Wawancara Pendahuluan

Tanya jawab yang dilakukan oleh perusahaan dengan maksud untuk mengetahui kemampuan dari tiap-tiap pelamar, kemudian perusahaan akan membandingkan satu persatu dari kemampuan si pelamar untuk melakukan pekerjaan itu.

5. Tes penerimaan

Proses untuk mencari data calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis. Cakupan tes penerimaan antara lain adalah *physical* (proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar seperti pendengaran dan pengelihatannya). Akademik tes (menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan dan jabatan yang akan diisinya). *Psychological* tes (menguji kecerdasan, bakat, prestasi, minat dan kepribadian pelamar).

6. Tes Psikologi

Proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar. Untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan.

Jenis-jenis tes psikologi:

- a Tes kecerdasan (tes kepribadian pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis)
- b Tes kepribadian (mengetes mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan oleh perusahaan)
- c Tes bakat (kemampuan IQ pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan dikemudian hari)
- d Tes minat (tes kemampuan apa yang paling disenangi oleh para pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya)
- e Tes prestasi (tes dilakukan secara cermat dan mendalam untuk mengetahui apa pelamar mempunyai kemampuan besar dalam mencaapai prestasi kerja optimal).

7. Tes kesehatan

Tes ini mencakup pemeriksaan kesehatan fisik pelamar, apakah memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan untuk menjabat, misalnya pendengaran, pengelihatannya (buta warna atau tidak), berpenyakit jantung atau tidak dan mempunyai cacat badan atau tidak.

8. Wawancara akhir oleh atasan langsung

Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan juga memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak. Wawancara akhir akan menentukan apakah pelamar diterima atau tidak menjadi calon karyawan perusahaan tersebut.

9. Memutuskan diterima atau ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dalam masa percobaan. Selanjutnya mereka harus mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

5. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan latar belakang masalah yang terdapat pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru : “ Diduga ada hubungan antara insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan divisi marketing pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Inter Pan Pasific Futures Cab. Pekanbaru Cab. Pekanbaru yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No.33, Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi di PT. Inter Pan Pasific Futures Cab. Pekanbaru Cab. Pekanbaru karena, merupakan salah satu perusahaan pengelola Yang bergerak di Bidang Perdagangan Internasional dan juga telah memiliki pengalaman dalam melakukan rekrutmen dan penyeleksian terhadap pegawainya sehingga apabila terjadi kekeliruan dalam pemilihan karyawannya tentu saja akan menjadi kerugian tersendiri.

2. Populasi dan Sampel

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Inter Pan Pasifik Futures Cabang Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Jumlah populasi dan Sampel penelitian

No	Departemen	Populasi	Sampel
1	WPB(Kepala Cabang)	1	1
2	Settlement	2	2
3	Accounting	3	3
4	HRD	4	4
5	General Affair	1	1
6	EBM	1	1
7	DBM	4	4
8	TDA	31	31
9	Receptionist	1	1
10	Security	2	2

11	Driver	2	2
12	OB/OG	2	2
Total		54	54

sumber data olahan : *data olahan penelitian 2013*

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiono,2003 : 109). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sebanyak 54 orang maka dari itu peneliti menarik sampel dengan metode sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

a Data Primer

Data yang penulis peroleh dari hasil kuesioner dengan responden PT.Inter Pan Pasific Futures Cab.Pekanbaru seperti pendapat mereka tentang proses rekrutmen karyawan yang meliputi wawancara pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara oleh penyelia dan kepuasan penerimaan.

b Data Sekunder

Data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti PT.Inter Pan Pasific Futures Cab.Pekanbaru, struktur organisasi, perincian tugas karyawan dan jumlah tenaga kerja.

4. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara kuisisioner dan wawancara.

5. Analisis Data

Setelah data terkumpul dan dikelompokkan menurut jenisnya kemudian disajikan dalam tabel dengan angka-angka presentase selanjutnya penulis menganalisa data menggunakan data deskriptif yaitu merupakan cara menganalisa yang dilengkapi dengan uraian-uraian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT. Inter Pan Pasifik Futures Cabang Pekanbaru.

Pada tabel berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap pemberian insentif karyawan bagian penjualan.

Tabel 6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT. Interpan Pasifik Futures Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Kategori			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Seleksi surat lamaran	11 (20,4%)	31 (57,4%)	12 (22,2%)	54 (100%)
2	Pengisian blanko lamaran	10 (18,5%)	20 (37%)	24 (44,45%)	54 (100%)
3	Pemeriksaan referensi	15 (27,8%)	13 (24,1%)	26 (48,15%)	54 (100%)
4	Wawancara pendahuluan	15 (27,8%)	14 (25,9%)	25 (46,3%)	54 (100%)
5	Tes penerimaan	27 (50%)	23 (42,3%)	4 (7,4%)	54 (100%)
6	Tes psikologi	23	21	10	54

		(42,6%)	(38,9%)	(18,3%)	(100%)
7	Tes kesehatan	15 (27,8%)	25 (46,3%)	14 (25,9%)	54 (100%)
8	Wawancara akhir oleh atasan langsung	24 (44,4%)	27 (50%)	3 (5,5%)	54 (100%)
9	Memutuskan diterima atau ditolak	15 (27,8%)	29 (53,7%)	10 (18,5%)	54 (100%)
Jumlah		155	203	128	486
Jumlah rata-rata		17	22,6	14	54
Persentase		31,9%	41,8%	26,3%	100%

Sumber : Penelitian Lapangan, 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas tentang pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Interpan Pasifik Futures Cabang Pekanbaru yang terdiri dari indikator seleksi surat lamaran, pengisian blanko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir oleh atasan, dan keputusan diterima atau ditolak maka rata-rata tanggapan responden menyatakan cukup baik yang ditanggapi sebanyak 22 orang dari 54 orang responden atau secara persentase sebanyak 41,8%.

Dari tabel di atas maka rata-rata tanggapan responden tentang pelaksanaan rekrutmen pada PT. Interpan Pasifik Futures Cabang Futures sudah cukup baik, namun dari ke sembilan indikator pelaksanaan rekrutmen karyawan yang terdiri dari, seleksi surat lamaran, pengisian blanko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir oleh atasan, dan keputusan diterima atau ditolak ada 3 indikator yang mendapat tanggapan dari responden kurang baik, yaitu pengisian blanko, dalam hal ini perusahaan kurang melengkapi ketersediaan blanko dan data yang harus diisi pelamar, padahal

para pelamar berpendapat bahwa pengisian blanko tersebut bertujuan untuk mengetahui lebih jauh tentang identitas diri pelamar. Kemudian pemeriksaan referensi juga ditanggapi kurang baik responden yang menilai bahwa perusahaan selama ini tidak melihat referensi dari pihak pelamar seperti asal pemberian referensi serta jaminan pemberi referensi. Dan yang terakhir adalah wawancara pendahuluan alasannya adalah perusahaan kurang menyinggung perilaku pelamar dan kemampuan pelamar dalam wawancara.

2. Hambatan atau Kendala yang Ditemui dalam Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Interpan Pasifik Futures Cabang Pekanbaru

Dalam pelaksanaan seleksi karyawan perusahaan sering mengalami hambatan-hambatan atau kendala. Adapun kendala atau hambatan yang di hadapi dalam pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Interpan Pasifik Futures Cabang Pekanbaru berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Pada saat menyeleksi calon karyawan, masih banyak karyawan yang tidak membawa persyaratan administrasi sehingga banyak yang tidak lolos dalam seleksi administrasi
2. Banyak pelamar yang tidak memiliki pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang diharapkan perusahaan untuk ditempatkan posisi yang dibutuhkan.

Banyak pelamar yang diterima tanpa melalui wawancara untuk penempatan posisi kerja , sehingga karyawan harus diletakkan diposisi yang sesuai dengan skill pelamar.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Interpan Pasifik Futures sudah tergolong cukup baik, namun dari keseluruhan indikator rekrutmen karyawan yang terdiri dari seleksi surat lamaran, pengisian blanko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir oleh atasan langsung dan memutuskan diterima atau ditolak ada 3 indikator yang mendapat tanggapan dari responden kurang baik, yaitu pengisian blanko lamaran karena menurut para pelamar blanko isian kurang lengkap serta memadai guna mengetahui lebih jauh identitas pelamar, pemeriksaan referensi juga ditanggapi kurang baik disebabkan responden merasa bahwa perusahaan selama ini tidak melihat referensi dari pihak pelamar seperti asal pemberian referensi serta jaminan pemberi referensi dan wawancara pendahuluan alasannya adalah perusahaan kurang menyinggung perilaku pelamar dan kemampuan pelamar dalam wawancara.

Adapun hambatan atau kendala yang ditemui dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Interpan Pasifik Futures berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah :

- a. Pada saat penyeleksian surat-surat lamaran yang masuk masih banyak ditemukan surat lamaran yang tidak melengkapi persyaratannya sehingga pelamar banyak yang tidak lolos pada tahapan penyeleksian surat lamaran yang masuk.
- b. Responden menilai jika pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Interpan Pasifik Futures masih menerima banyak pelamar yang tidak berkeahlian khusus dan latar belakang pendidikan yang diharapkan perusahaan untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan.
- c. Banyak pelamar yang diterima tanpa melalui wawancara untuk penempatan posisi kerja, sehingga karyawan harus diletakkan diposisi yang sesuai dengan skill pelamar
- d. Responden kurang mempersiapkan diri pada saat wawancara pendahuluan sehingga apa yang diharapkan kurang bisa terpenuhi.

2. Saran

- a) Perusahaan menyediakan blanko lamaran yang akan diisi oleh pelamar serta lebih memperinci isian data diri pelamar sehingga lebih mendapatkan informasi yang lebih akurat yang dapat mendukung proses rekrutmen yang terbaik dan berguna bagi perusahaan sebagai arsip jika sewaktu-waktu perusahaan membutuhkan pelamar tersebut.
- b) Dalam memenuhi kualitas dan kuantitas pelamar yang dibutuhkan oleh PT. Interpan Pasifik Futures, maka hendaknya melaksanakan pelatihan-pelatihan yang lebih terarah bagi karyawan sesuai dengan posisi yang akan ditempati dengan tujuan mempertajam skill/keahlian yang dimiliki karyawannya.

- c) PT. Interpan Pasifik Futures sebaiknya melakukan tes kesehatan langsung atau menunjuk tempat pelaksanaan tes kesehatan yang dapat dipercaya, agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam usahanya mencapai tujuan utama perusahaan.
- d) Standar tes IQ dan EQ harus lebih dioptimalkan kembali sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen tidak ditemui kembali calon karyawan yang memiliki kualifikasi yang tidak cocok dalam posisi dan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- e) Dalam tes wawancara pihak perusahaan hendaknya membuat kriteria-kriteria khusus sebagai pedoman dalam penilaian sehingga hasil yang diperoleh memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko,Hani,T,2001, '*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*', Penerbit Liberty, Yogyakarta

Hasibuan,Melayu,SP,2001, '*Manajemen Sumber Daya Manusia*', PT Bumi Aksara, Jakarta

Hutapea,Parulian dan Nurianna Thoha,2008, '*Kompetensi Plus*', Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Siagian,Sondang,P,2006, '*Manajemen Sumberdaya Manusia*',PT Bumi Aksara,Jakarta