

Proses Rekrutmen Karyawan Marketing di PT Mega Bintang Perdana

Yulia Widyaningsih^{1,*}, Nining Purwatmini¹

¹Manajemen Administrasi Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924; e-mail: liawidya95@gmail.com, purwa_atma@yahoo.com

* Korespondensi: e-mail: purwa_atma@yahoo.com

Diterima: 05 Januari 2018; Review: 15 Januari 2018; Disetujui: 2 Februari 2018

Cara sitasi: Widyaningsih Y, Purwatmini N. 2017. Proses Rekrutmen Karyawan Marketing di PT Mega Bintang Perdana. 2 (2): 172 – 181

Abstrak: Organisasi perusahaan dalam memilih calon pekerja yang memiliki kompetensi dan memiliki standar kerja yang tinggi tentu tidaklah mudah, maka dari itu proses rekrutmen menjadi salah satu aktivitas penting didalam perusahaan. Dalam kegiatan proses rekrutmen perusahaan memiliki tahapan-tahapan yang tersusun rapih dan selektif untuk menjalankan suatu kegiatan proses rekrutmen agar berjalan dengan baik, tahapan-tahapan yang sudah diatur seperti menentukan jabatan yang kosong, permintaan karyawan, sumber rekrutmen internal dan eksternal, penyaringan berkas lamaran pekerjaan, dan keputusan rekrutmen, tahapan-tahapan tersebut dijalankan untuk kelancaran suatu kegiatan atau aktivitas proses rekrutmen di perusahaan. Laporan penelitian ini menjelaskan bagaimana proses rekrutmen karyawan marketing di PT Mega Bintang Perdana. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara dan studi pustaka. Data yang diperoleh meliputi struktur organisasi, proses rekrutmen, dan data-data mengenai proses rekrutmen.

Kata kunci: Proses rekrutmen, Selektif, Calon Pekerja.

Abstract: Organization of companies in choosing candidates who have competence and have a high standard of work is certainly not easy, hence the recruitment process becomes one of the important activities within the company. In the recruitment process the company possesses the neatly arranged and selective steps to carry out a recruitment process to run well, the stages that have been set such as determining vacant positions, employee requests, internal and external recruitment sources, filtration of job application files, And the decision of recruitment, the stages are run for the smoothness of an activity or activity of the recruitment process in the company. This final report explains how the recruitment process of marketing employees in PT Mega Bintang Perdana. Data collection method used is by observation, interview and literature study. The data obtained include organizational structure, recruitment process, and data about recruitment process.

Keywords: Recruitment process, Selective, Prospective Workers.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi perusahaan memilih calon pekerja yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan tidak lah mudah, perlu strategi khusus dalam rekrutmen untuk mendapatkan calon pekerja yang unggul dan berkualitas dalam bidang apapun dan dalam bidang yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Langkahnya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat rekrutmen tenaga kerja semakin ramai. Rekrutmen tenaga kerja tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya.

Dalam organisasi perusahaan perlu adanya proses rekrutmen yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pekerja pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang. Diperlukan pekerja-pekerja baru untuk memperkuat suatu perusahaan. Melalui organisasi perusahaan yang memiliki proses perekrutan yang baik akan menghasilkan calon pekerja yang berkualitas sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Calon pekerja yang berkualitas yang akan didapat tetapi juga akan menjadi perebutan bagi calon pekerja yang ingin bergabung di perusahaan yang memiliki proses perekrutan yang berkualitas.

Suatu organisasi perusahaan harus mempunyai proses perekrutan yang baik untuk mempertahankan kualitas yang dibutuhkan perusahaan, kualitas akan dilihat dari kemampuan para calon pekerja itu sendiri, kemampuan seperti fisik yang sehat dan tangguh untuk siap bekerja diperusahaan. Proses rekrutmen juga mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi, dan berkembang khususnya ditengah persaingan yang ketat. Organisasi harus dikelola secara profesional terutama dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Dibutuhkannya calon pekerja bagi perusahaan karena adanya penyusutan pekerja. Penyusutan pekerja biasanya terjadi karena adanya pekerja yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri atau dikeluarkan dari institusi karena melanggar tata tertib dan disiplin pekerja yang telah ditetapkan, oleh karena itu pekerja atau karyawan baru menggantikannya dengan masa kerja yang berbeda-beda dipastikan setiap tahunnya ada pekerja yang memasuki masa pensiun.

Organisasi perusahaan menerapkan beberapa proses yang akan dilakukan oleh calon pekerja, dan proses rekrutmen harus berjalan sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh organisasi perusahaan. Perekrutan calon pekerja harus memenuhi persyaratan dan persyaratan tersebut sesuai dengan apa yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan yang menyelenggarakan perekrutan calon pekerja. Dari latar belakang masalah tersebut maka judul Penelitian ini adalah “Proses Rekrutmen Karyawan Marketing di PT Mega Bintang Perdana Bekasi”

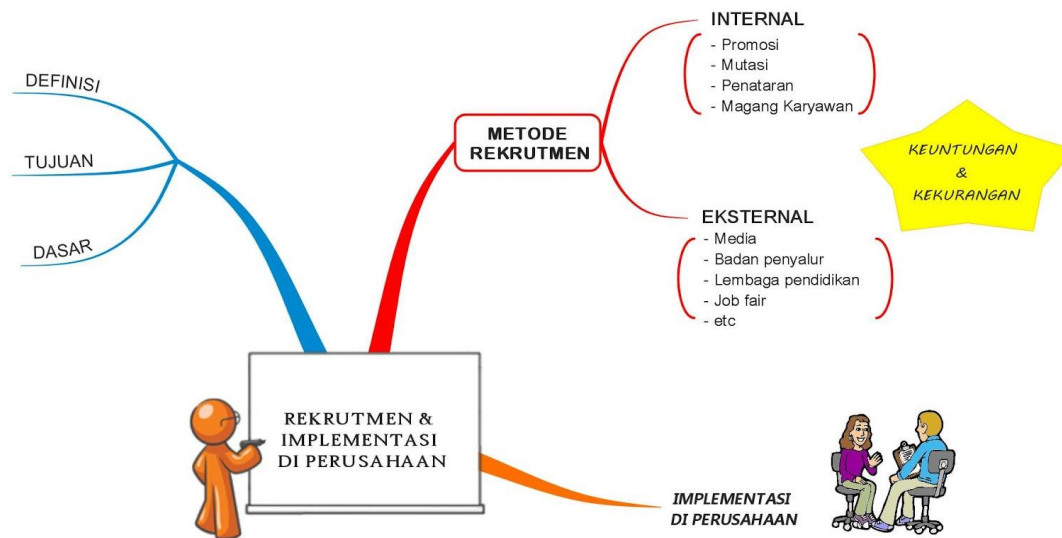
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas, dapat diketahui bahwa proses rekrutmen sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menentukan kualitas para calon pelamar. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen karyawan marketing di PT Mega Bintang Perdana. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui proses rekrutmen karyawan marketing di PT Mega Bintang Perdana. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak berkepentingan sebagai suatu sarana penambahan informasi yang ada dan referensi bacaan untuk mahasiswa sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama. Penelitian ini juga sebagai bahan masukan untuk perusahaan sebagai pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Mega Bintang Perdana berdiri sejak tanggal 1 Desember 20100. Didirikan oleh kedua bersaudara bernama Budi Hamidjaja dan Wiriadi Hamidjaja, kedua bersaudara mendirikan perusahaan dengan melihat peluang yang sangat berpengaruh bagi penghasilan dan peluang bagi berlangsungnya perusahaan agar tetap terus berjalan sampai saat ini.

PT Mega Bintang Perdana adalah perusahaan developer pembangunan ruko-ruko besar untuk dijual kepada semua kalangan yang ingin berjualan dan juga

perusahaan yang memberikan kemudahan bagi para pedagang yang ingin berjualan atau menggerakkan usaha-usahanya agar tersedianya tempat untuk berjualan.

PT Mega Bintang Perdana saat ini memasuki tahun ke-7 dan, inilah salah satu bukti kelangsungan bagi perusahaan maju untuk mempertahankan konsistensi sejak awal, dimana menerapkan peraturan-peraturan yang sudah di tetapkan oleh pemilik perusahaan, dan tetap selalu disiplin untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan, dengan dibantu para pegawai yang berkualitas dan berpendidikan dan ahli dalam bidangnya sehingga perusahaan PT Mega Bintang Perdana bisa sukses dan bertahan sampai saat ini.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 1. Skema Rekrutmen

A. Pengertian Rekrutmen

Definisi rekrutmen pekerjaan umumnya didefinisikan sebagai sekumpulan aktivitas yang amat terkait dengan apa yang dijalankan untuk penggajian [Dessler, 2001:142]. Rekrutmen SDM merupakan suatu aktivitas yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan baru potensial [Noe et al, 2010:266]. 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 [Simamora, 2004:170]. Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang dijalankan untuk menarik karyawan yang berpotensi karena mempunyai semangat tinggi untuk lebih baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

B. Tujuan Rekrutmen

Menerima calon tenaga kerja sebanyak mungkin sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai kalangan, sehingga akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik adalah tujuan proses rekrutmen [Rivai, 2006:160]. Beberapa penelitian menunjukkan para pelamar mencari pekerjaan yang kurang menarik dan perekrut kurang dapat dipercaya ketika dia merupakan spesialis karyawan [Noe dkk, 2010:283]. Proses rekrutmen memiliki tujuan utama yaitu menentukan pelamar

berkualifikasi terbaik yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya efisien [Simamora, 2004:173]. Dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya seseuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

C. Proses Rekrutmen

Pencarian pelamar manakala rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, aktivitas rekrutmen yang sesungguhnya boleh berjalan Menurut [Noe dkk, 2010:188]. Pencarian pelamar atau calon karyawan dapat melibatkan metode rekrutmen tradisional seperti iklan, surat kabar dan poster lowongan kerja.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 2. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

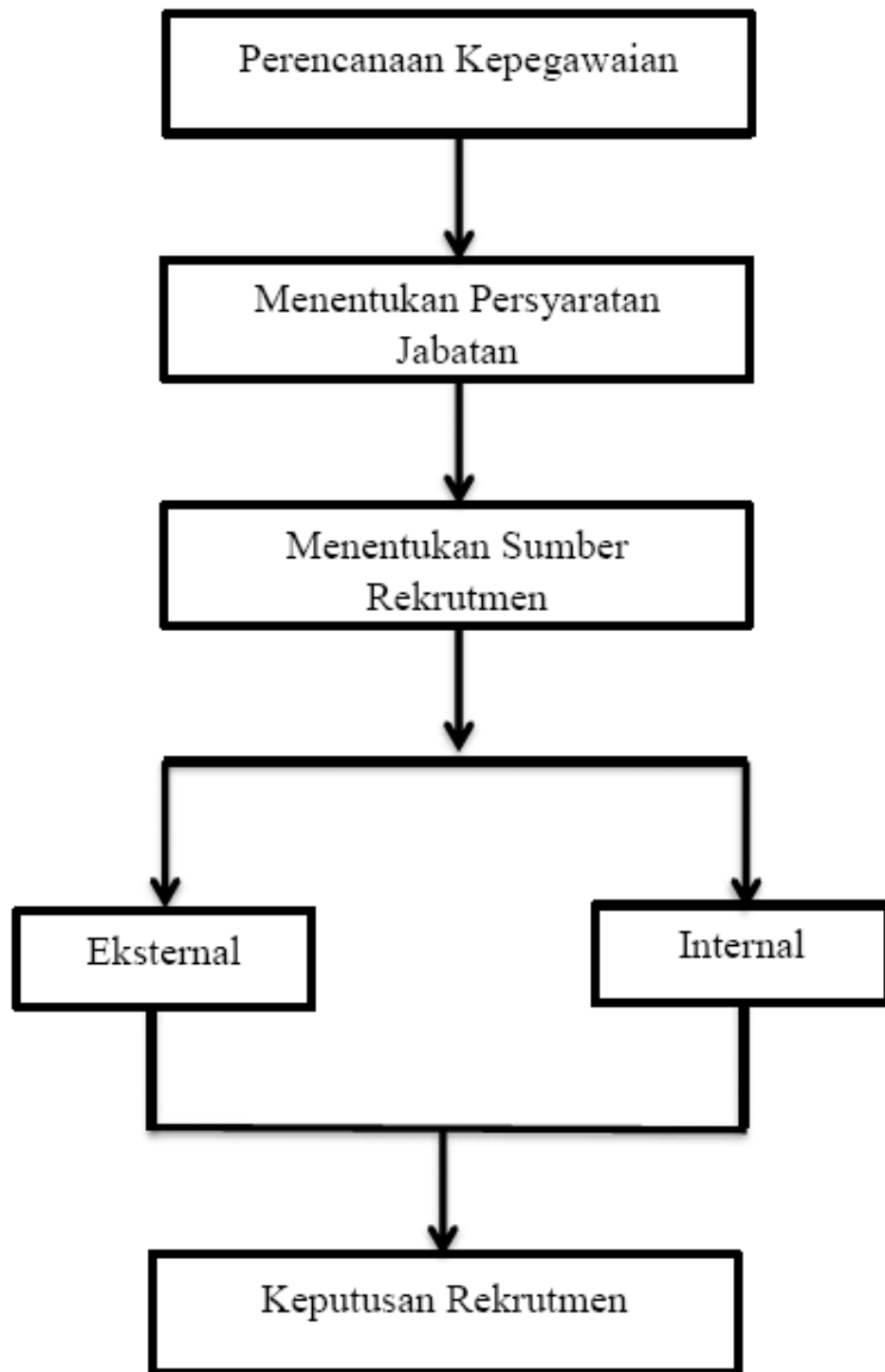
D. Perencanaan Kepegawaian

Perencanaan pekerjaan menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan segala aktivitas SDM berikutnya (seperti seleksi, orientasi, pengembangan, dan kompensasi) tidak akan efektif kecuali karyawan yang tepat telah direkrut [Simamora, 2004:170]. Tahap pertama dalam proses perencanaan adalah peramalan (forecasting), dalam peramalan karyawan manajer SDM berupaya mengetahui penawaran dan permintaan untuk berbagai jenis SDM [Noe et al, 2010:245]. Sasaran utamanya adalah memperkirakan bidang-bidang didalam organisasi karena disana akan terdapat kekurangan jatau kelebihan tenaga kerja dimasa mendatang. Perencanaan yang dibuat tentang perekrutan membantu menentukan tidak hanya jenis dan jumlah pelamar, tetapi juga berapa jauh kesulitan atau keberhasilan dari upaya-upaya perekrutan yang dijalankan [Mathis & Jackson, 2001:275]. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan perencanaan kepegawaian untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi posisi yang kosong, dan memperkirakan permintaan tenaga kerja yang relatif objektif. Dari beberapa pendapat akan menjadi acuan bagi perusahaan yang akan merekrut karyawan baru dan sebagai arahan yang tepat bagi perusahaan untuk hasil yang lebih baik untuk kedepannya. Perencanaan kepegawaian harus ditentukan sebagai berikut: 1). Menentukan persyaratan jabatan, merupakan hal terpenting bagi perusahaan, karena menentukan kriteria pelamar dan disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan. Kriteria yang sesuai dengan posisi kekosongan jabatan meliputi pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. 2). Menentukan sumber rekrutmen, diantaranya: A). Eksternal, banyak sumber eksternal yang berbeda tersedia untuk

perekrutan. Beberapa pasar tenaga kerja yang ketat lebih dari satu sumber dan metode mungkin dapat digunakan dalam menarik kandidat-kandidat untuk berbagai pekerjaan yang tersedia dalam organisasi [Mathis & Jackson, 2006:244]. Sumber rekrutmen eksternal dapat diperoleh dari periklanan, berikut beberapa penjelasannya: a). Rekrutmen berbasis Web menggantikan iklan lowongan pekerjaan untuk beberapa area, melihat sekilas ke hampir semua koran atau majalah bisnis profesional akan menegaskan bentuk iklan tersebut tetap populer, agar berhasil dalam menggunakan iklan lowongan, pengusaha harus menekankan dua masalah yakni, media periklanan dan konstruksi iklan tersebut. b). Seleksi dari media terbaik terdapat koran, televisi dan internet. B). Internal, sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi posisi yang kosong diambil dari dalam perusahaan, yakni dengan cara mutasi atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Memutuskan untuk melakukan perekrutan internal dengan keuntungan-keuntungan yang telah disebutkan berarti menggunakan berbagai sumber yang dikembangkan dan dikelola dalam organisasi [Mathis & Jackson, 2006:237]. Orientasi perekrutan internal yang kuat biasanya telah mengembangkan sistem informasi yang mendukung penugasan kembali para pekerja yang mungkin tersingkir untuk pekerjaan berbeda di dalam perusahaan [Noe et al, 2010:268]. Mengisi posisi yang lowong dengan kandidat dari dalam memiliki banyak keuntungan, tidak ada pengganti untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang kandidat. Oleh karena itu, sering lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam, karyawan dari dalam juga lebih berkomitmen kepada perusahaan. Publikasi pekerjaan berarti mempublikasikan pekerjaan yang lowong kepada karyawan (baik secara tertulis menempatkannya pada papan buletin atau internet) dan menyebutkan atribut pekerjaan itu, seperti kualifikasi, penyedia, jadwal kerja dan taraf penggajian [Dessler, 2003:167]. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen adalah pencarian pelamar manakala rencana dan strategi telah disusun, proses rekrutmen boleh dijalankan sesuai strategi yang sudah disusun sesuai dengan persyaratan jabatan, dan berdasarkan menentukan sumber rekrutmen, sumber rekrutmen seperti melalui sumber eksternal dan internal.

E. Keputusan Rekrutmen

Keputusan penerimaan diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses rekrutmen [Rivai, 2009:161]. Berakhirnya proses rekrutmen dilakukan setiap perusahaan-perusahaan yang sedang menjalankan kegiatan rekrutmen karyawan baru, dan menjadi kegiatan terakhir didalam suatu proses rekrutmen karyawan di perusahaan yang sedang mencari calon pekerja atau karyawan baru yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Keputusan rekrutmen juga keputusan yang menandakan berakhirnya kegiatan atau aktivitas suatu proses rekrutmen. Keputusan rekrutmen dilakukan setelah surat lamaran yang sudah melalui proses penyaringan oleh tim rekrutmen, setelah proses penyaringan akan diserahkan kepada atasan langsung atau departemen personalia untuk disetujui. Persetujuan atasan atau departemen personalia akan menjadi proses terakhir dalam proses rekrutmen. Setelah mendapat persetujuan atasan atau departemen personalia, keputusan rekrutmen akan diumumkan di web perusahaan, calon karyawan akan diperintahkan untuk mengecek web perusahaan dalam jangka waktu paling lama satu minggu setelah surat lamaran dikirimkan. Masing-masing calon karyawan akan mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan melalui ponsel masing-masing calon karyawan yang berisikan perintah pengecekan web perusahaan.



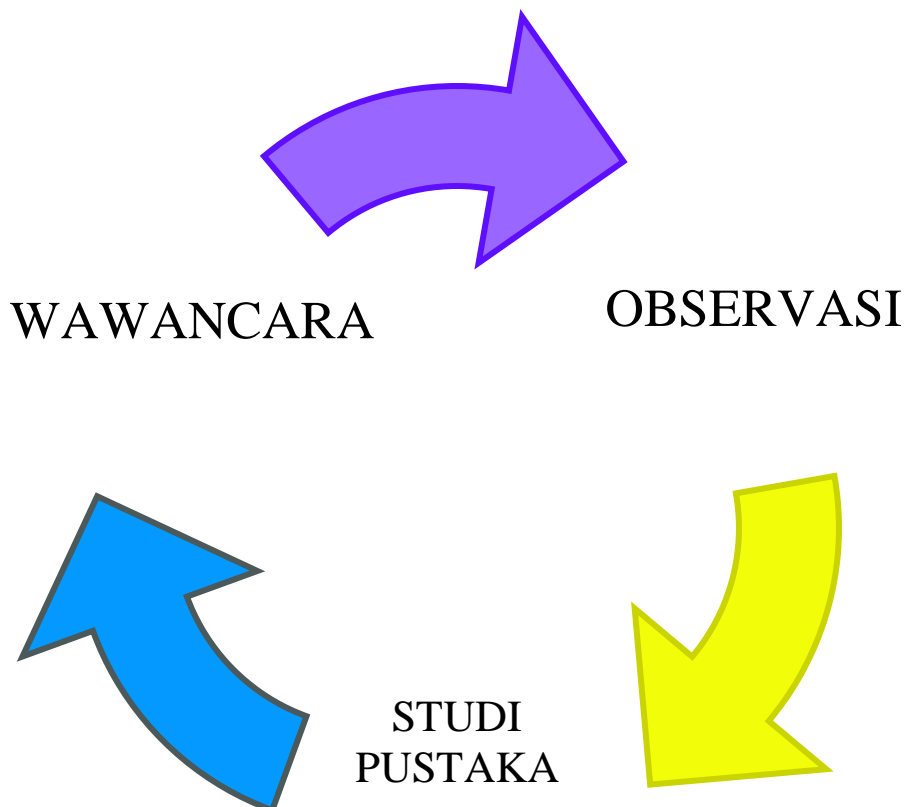
Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 3. Kerangka Berpikir

2. Metode Penelitian

Data primer ini diperoleh secara langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada manager, HRD dan karyawan didalam perusahaan tersebut. Hasil yang diperoleh dari wawancara berupa informasi-informasi bagaimana cara mengenai proses perekrutan calon karyawan atau calon pekerja baru dan apa saja yang menjadi hambatan dalam proses perekrutan yang muncul didalam perusahaan. Data sekunder ini diperoleh secara langsung dari sumber atau objek yang sedang dilakukan penelitian. Data yang diperoleh seperti data pelamar, data karyawan yang diterima, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.

Metode pengumpulan data menggunakan: 1). Observasi, suatu metode mengumpulkan data dengan melaksanakan pengamatan secara langsung dan pencatatan terhadap yang berhubungan dengan permasalahan atau objek yang diteliti. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan. 2). Wawancara, teknik pengambilan dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. 3). Studi pustaka, dalam penelitian ini juga memerlukan data yang berasal dari buku, internet, jurnal, dan sumber lain.



Sumber: Hasil Penelitian (2016).

Gambar 4. Metode Pengumpulan Data

Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif, ini dilakukan secara deskriptif dengan membandingkan teori dengan hasil penelitian dan disampaikan secara naratif.

Adanya keterbatasan waktu untuk penelitian sehingga tidak semua masalah dapat diteliti, karena keterbatasan waktu penelitian ini dibuat hanya bagian penting yang mengenai proses perukutan, sehingga penelitian ini seluruhnya mencakup proses perekrutan dan seleksi calon pekerja di perusahaan

3. Hasil dan Pembahasan

Didalam teori, tahap pertama yang dilakukan perusahaan dalam proses rekrutmen adalah perencanaan kepegawaian. Perencanaan kepegawaian yaitu peramalan atau forecasting. Manajer SDM harus mengetahui penawaran dan permintaan untuk berbagai jenis SDM, dan memperkirakan bidang-bidang didalam organisasi karena disana terdapat kekurangan tenaga kerja. Perencanaan kepegawaian di PT Mega Bintang Perdana yaitu menyesuaikan dengan kekosongan posisi dibagian tertentu, seperti misalnya dibagian tertentu mengetahui adanya kekosongan dan membutuhkan karyawan baru maka akan dilakukan proses rekrutmen karyawan baru. Manajer marketing di PT Mega Bintang Perdana akan memberitahukan kepada HRD atau tim rekrutmen bahwa dibagian marketing sedang membutuhkan karyawan baru. Dari teori dan PT. Mega Bintang Perdana terdapat kesamaan, dapat dilihat persamaan dari kedua teori proses rekrutmen karyawan diatas, sama-sama merencanakan kepegawaian atau menentukan jumlah karyawan untuk mengetahui seberapa banyak karyawan baru yang dibutuhkan diposisi tersebut. Jadi dapat disimpulkan adanya kesamaan dari kedua teori tersebut.

Dari teori, menentukan persyaratan jabatan merupakan hal terpenting bagi perusahaan, karena menentukan kriteria pelamar dan disesuaikan dengan posisi yang di butuhkan. Kriteria yang sesuai dengan posisi kekosongan jabatan meliputi pendidikan, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman. Di PT Mega Bintang Perdana menentukan persyaratan jabatan adalah menyesuaikan kekosongan dalam posisi yang dibutuhkan. HRD akan menentukan persyaratan apa saja yang sesuai dengan jabatan yang akan dilamar oleh calon karyawan dan dapat ditentukan juga dari posisi jabatan yang kosong karena calon karyawan baru yang akan melamar harus sesuai dengan kriteria jabatan yang kosong, persyaratannya dilihat dari pendidikan, keahlian, dan pengetahuan dalam bidangnya. Dari teori dan didalam PT Mega Bintang Perdana terdapat kesamaan, sama-sama menentukan persyaratan jabatan dilihat dari pendidikan, keahlian, dan pengalaman dalam bidangnya. Jadi dapat disimpulkan adanya kesamaan dari kedua teori tersebut.

Dari teori, perusahaan melakukan sumber eksternal banyak dipilih melalui iklan, seperti rekrutmen berbasis web menggantikan iklan lowongan pekerjaan untuk beberapa area, semua koran atau majalah bisnis profesional akan menegaskan bentuk iklan tersebut tetap populer. Didalam PT Mega Bintang Perdana sumber eksternal dengan cara seperti iklan lowongan pekerjaan broadcast melalui sosial media yaitu BBM dan whatsapp, dan dilengkapi dengan persyaratan, alamat pengiriman surat lamaran, dan masa tenggang penutupan rekrutmen. Dari teori dan di PT Mega Bintang Perdana terdapat kesamaan yaitu sama-sama melakukan dengan cara periklanan melalui internet atau media social. Dari teori melalui internet dengan memasang iklan di web perusahaan, sedangkan di PT Mega Bintang Perdana melalui internet dengan memasang iklan di media sosial. Jadi dapat disimpulkan adanya kesamaan dari kedua teori tersebut.

Dari teori, sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan pekerjaan diambil dari dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan tersebut. Di PT

Mega Bintang Perdana sumber internal dengan cara mengumumkan info lowongan pekerjaan di mading perusahaan dan juga sumber internal dengan cara mempersilahkan karyawan di PT Mega Bintang Perdana untuk membawa calon pelamar yang sudah berpengalaman sesuai yang dibutuhkan perusahaan dengan persyaratan yang ditentukan yaitu dilihat dari pendidikan, pengetahuan, keahlian, dan pengalamannya. Dari teori dan didalam PT Mega Bintang Perdana dapat disimpulkan adanya ketidaksesuaian. Dari teori merekrut secara internal dilakukan dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan tersebut. PT Mega Bintang Perdana sumber internal dilakukannya dengan cara mempersilahkan karyawan di PT Mega Bintang Perdana yang ingin membawa calon pelamar yang sudah berpengalaman sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Dapat disimpulkan adanya ketidaksesuaian dari kedua teori tersebut.

Dari teori, keputusan penerimaan atau keputusan rekrutmen diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia. Keputusan penerimaan atau keputusan rekrutmen oleh atasan langsung atau departemen personalia ditandai dengan pengumuman melalui web perusahaan. Di PT Mega Bintang Perdana keputusan rekrutmen dilakukan pada saat surat lamaran terkumpul dan dilakukannya proses pemilihan, bagi surat lamaran yang sesuai dengan persyaratan akan diambil dan diberikan kepada pimpinan perusahaan atau direktur di PT Mega Bintang Perdana untuk disetujui. Calon pelamar yang sudah disaring dan disetujui oleh direktur akan dipersilahkan untuk mengisi formulir lamaran pekerjaan. Dari teori dan di PT Mega Bintang Perdana adanya ketidaksesuaian dalam keputusan rekrutmen, ketidaksesuaian terlihat diproses akhir didalam teori keputusan rekrutmen hanya dari atasan langsung atau departemen personalia. Sedangkan di PT Mega Bintang Perdana dalam proses akhir dari keputusan rekrutmen adalah melakukan pengisian formulir bagi calon karyawan yang sudah disetujui oleh direktur. Jadi dapat disimpulkan adanya ketidaksesuaian dari kedua teori tersebut.

4. Kesimpulan

Proses rekrutmen merupakan kegiatan yang harus dilakukan dalam penerimaan karyawan baru. Proses rekrutmen yang baik dan diatur secara disiplin akan menghasilkan karyawan yang baik dan berkualitas juga bermanfaat bagi perusahaan. Maka dari itu pentingnya melakukan proses rekrutmen untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Berdasarkan pengamatan dan dilihat dari beberapa teori yang sudah dibahas sebelumnya dibandingkan dengan hasil observasi di PT Mega Bintang Perdana terdapat beberapa kesamaan dalam proses rekrutmen karyawan baru, kesamaan dalam teori dan penerapan di PT Mega Bintang Perdana seperti perencanaan kepegawaian, dimana perencanaan kepegawaian harus dilakukan terlebih dahulu karena untuk mengetahui seberapa jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kesamaan juga terdapat dalam proses rekrutmen pada menentukan persyaratan jabatan, dimana kesamaan dalam teori dan di PT Mega Bintang Perdana dalam proses rekrutmen sesuai dengan teori yaitu dilihat dari pendidikan, keahlian, dan pengalaman dalam bidangnya. Proses rekrutmen di PT Mega Bintang Perdana terdapat ketidaksesuaian, terlihat pada proses pengajuan permintaan karyawan, pengajuan permintaan karyawan dilakukan dengan mengisi formulir permintaan karyawan. Sedangkan dalam teori proses pengajuan permintaan karyawan tidak dilakukan. Ketidaksesuaian juga terdapat didalam proses menentukan sumber

rekrutmen eksternal dan internal, terlihat pada sumber internal. Menurut teori sumber internal didapat dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang sudah menetap sejak lama di perusahaan tersebut. Tetapi di PT Mega Bintang Perdana sumber internal dilakukan mengumumkan info lowongan pekerjaan didalam mading perusahaan. Adapun perbedaan di PT Mega Bintang Perdana dan teori bukan suatu hambatan bagi perusahaan untuk tidak menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Mendapatkan sumber daya manusia dengan efektif, dan berkualitas baik, dapat mempercepat jalannya proses produktifitas perusahaan.

Referensi

- Dessler G. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): INDEKS.
- Mathis RL., Jackson JH. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Noe AR dkk. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Rivai V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Murai Kencana.
- Simamora H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (ID): STIE YKPN.