

## Implementasi Proses Rekrutmen Pada PT. BFI Finance Tbk Area Sumbagut Cabang Padang Sidimpuan

Yeni Rachmawati<sup>1</sup>, Silvi Mudrikah<sup>2</sup>  
Politeknik LP3I Medan, Jln. Sei Serayu No. 48D Medan

---

### ARTICLE INFO

---

#### Article history:

Received : 01 November 2022

Revised : 02 Desember 2022

Accepted : 01 Januari 2023

---

#### Keywords:

Keywords:  
Implementasi, Rekrutmen, Finance.

---

### ABSTRACT (10 pt, times new roman)

Human Resources (HR) is the main factor in a company. It helps the company to optimally realize its expected goals. Obtaining good qualifications is the goal achieved in the Implementation of the Recruitment Process of PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut Padangsidimpuan Branch. Researchers collected data from interviews, observations and data based on research, using indicators of the recruitment process variable, namely Identifying vacant positions, searching for position information through position analysis, determining the right source of candidates, choosing the most appropriate recruitment method, calling candidates who meet the qualifications or requirements, making job offers and starting work. This type of research is descriptive with a qualitative approach. . The recruitment is carried out according to the needs of the company or when the company needs employees, through internal and external sources the company also cooperates with parties looking for workers and also determines the qualifications that are in accordance with the criteria needed by the company. the recruitment of employees is carried out to obtain human resources or prospective employees who are qualified, competent and in accordance with the required qualifications, although in the recruitment process there are obstacles that are not in accordance with the wishes of the company. the company still tries to recruit more precisely on target.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

#### Corresponding Author:

Yeni Rachmawati  
Politeknik LP3I Medan  
Email: [yeni.rachmawati44@gmail.com](mailto:yeni.rachmawati44@gmail.com)

---

## Pendahuluan

Salah satu faktor paling penting dalam sebuah bisnis adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi karena sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan lebih sebagai mitra. Manajemen sumber daya manusia mencakup proses yang kompleks mulai dari perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan penetapan, pengawasan, dan evaluasi. Penelitian sebelumnya oleh A. Yuliarna [1] menggunakan metode kualitatif dengan judul "Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja" di PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Malang menggunakan variabel proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja merupakan bagian penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dalam jumlah yang tepat. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak seimbang dan tidak terorganisir dengan baik, perusahaan tidak akan dapat mencapai target hasil perusahaan jika SDM tidak sesuai dengan perusahaan.

## Kajian Pustaka

### Pengertian Rekrutmen

Menurut Fabiana Meijon Fadul [2], rekrutmen juga dilakukan untuk pegawai baru di bidang kerja dengan aktivitas tinggi. Proses pemilihan yang efektif diperlukan untuk memberikan keseimbangan pegawai sehingga kekuatan SDM menjadi lebih seimbang. Menurut S. Harahap [3] menggambarkan rekrutmen sebagai proses pencarian dan pengangkatan karyawan atau pelamar yang memenuhi persyaratan perusahaan atau lembaga.

### Tujuan Rekrutmen

A. Prasetya, A. Cahyo dkk. [5] Tujuan utama operasi rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan sehingga perusahaan dapat maju. Mencari karyawan yang berkualitas adalah sumber daya yang dapat dimiliki perusahaan untuk membawa perubahan, karena karyawan yang berkinerja baik juga akan meningkatkan kualitas perusahaan. Metode tertentu menentukan proses rekrutmen dan seleksi.

### Proses Rekrutmen

Menurut B. Setiani [6], proses rekrutmen dan seleksi terdiri dari beberapa tahap, seperti:

1. Menentukan posisi yang kosong dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan.  
Proses rekrutmen dimulai ketika ada pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipromosikan atau dipindahkan ke posisi lain, permintaan pengunduran diri, PHK, atau pensiun yang direncanakan.
2. Menggunakan analisis jabatan untuk mendapatkan informasi tentang jabatan  
Untuk mendapatkan uraian dan spesifikasi jabatan. Ini digunakan sebagai landasan untuk membuat persyaratan jabatan, yang harus dibuat dengan hati-hati dan sejelas mungkin agar implementasinya tidak mengganggu proses selanjutnya.
3. Menentukan sumber kandidat yang tepat.  
Ada dua opsi untuk mencari kandidat; mereka dapat berasal dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, perlu diketahui siapa kira-kira karyawan yang saat ini dapat dipindahkan atau dipromosikan jika keutuhan staf untuk tanggal yang akan datang telah ditetapkan. Pertimbangkan dengan cermat strategi rekrutmen yang tepat jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan.
4. Memilih metode- metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan  
Perusahaan dapat menggunakan metode terbuka untuk rekrutmen seperti iklan, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, dan sebagainya. Mereka juga dapat menggunakan metode tertutup, yang hanya ditujukan untuk karyawan internal, tergantung pada situasi dan kondisi saat ini. Metode perekrutan akan berdampak signifikan pada banyaknya.
5. Memanggil kandidat- kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan.  
Aktifitas ini meliputi mengumpulkan berkas lamaran pelamar dan meminta pelamar mengisi formulir lamaran yang telah disediakan untuk diproses dalam tahap seleksi.
6. Menyeleksi kandidat  
Jika posisi yang akan diambil memerlukan karakteristik fisik dan mental tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang, dan jika ada lebih banyak kandidat daripada posisi yang tersedia, proses seleksi harus dilakukan. Dalam proses seleksi, memilih metode atau teknik sebagai prediktor sangat bergantung pada banyak faktor, termasuk karakteristik pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase kandidat yang dipilih, dan biaya penggunaan metode tertentu.
7. Membuat penawaran kerja

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat yang paling cocok untuk posisi tertentu, saatnya untuk mempersiapkan penawaran kerja. Ini berarti mempelajari lebih dalam tentang peraturan dan kondisi kerja perusahaan dan memastikan kapan kandidat dapat mulai bekerja.

#### 8. Mulai bekerja

Setelah kandidat menerima penawaran kerja, maka harus dibantu agar dapat bekerja dengan baik dan bertahan lama.

### Seleksi

M. Kesumaningrum, W. Lan et al. [7] Seleksi adalah proses pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Tujuan dari proses ini adalah untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi syarat dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang tersedia. Seleksi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk menentukan apakah seseorang kandidat akan diterima atau ditolak untuk mengikuti tes tertentu.

### Proses Seleksi

A. Prasetya, A. Cahyo et al. [5] menyebut proses seleksi sebagai proses menduga yang terbaik untuk menentukan bahwa seseorang dapat dan akan sukses dalam pekerjaan tertentu. Proses seleksi mungkin merupakan inti dari program sumber daya manusia perusahaan. Jika proses seleksi dilakukan dengan benar, karyawan akan mampu memahami tujuan karir mereka, sehingga perusahaan memperoleh keuntungan dari karyawan yang produktif dan bahagia. Tujuan dari proses seleksi tenaga kerja adalah memastikan bahwa individu sesuai dengan posisi yang ditawarkan. Empat masalah yang harus diperhatikan dan dihadapi oleh petugas seleksi saat menentukan jenis dan prosedur proses seleksi.

### Kualifikasi Seleksi

S. Samsudin [ 8 ] beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi yaitu:

1. Salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi adalah keahlian
2. Pengalaman  
Suatu organisasi atau perusahaan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dianggap lebih mampu melaksanakan tugas tersebut.
3. Usia  
usia muda atau usia lanjut tidak menjamin bahwa seorang pelamar akan diterima. Oleh karena itu, kandidat yang paling ideal adalah yang berusia sedang atau berusia 30 tahun dan memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Jenis Kelamin  
Seleksi jenis kelamin sering diperhatikan, terutama pada pria; namun, banyak orang yang terbuka untuk kedua jenis kelamin tersebut.
5. Kualifikasi pelamar didasarkan pada pengalaman pendidikan dan pelatihan sebelumnya, yang menentukan hasil seleksi berikutnya dan kemungkinan penempatan dalam organisasi jika kandidat diterima.
6. Kondisi fisik adalah faktor penting dalam proses seleksi. Perusahaan yang ideal akan selalu menginginkan karyawan yang sehat secara mental dan fisik.

### Metode

Penelitian ini dilakukan di BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut yang berlokasi Jl. Ir. H. Juanda No.26, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20151 dan Losung Batu, Kec. Padangsidempuan Utara, Kota Padang Sidempuan. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Sedangkan untuk melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiono [9] mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah metode pengumpulan yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen). Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif, mengumpulkan data langsung dari sumber dan menggunakan instrumen kunci. Penelitian kualitatif tidak menekankan pada angka, dan data yang dikumpulkan dibentuk dalam bentuk kata-kata atau gambar.

## Hasil dan Pembahasan

Menurut **B. Setiani** [6] proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi antara lain sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan.  
Proses seleksi karyawan mencakup pencarian posisi kosong dan informasi tentang jumlah karyawan yang dibutuhkan. PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut melakukan perekrutan karyawan setelah HRD mendapatkan informasi dari cabang PT BFI Finance Indonesia Tbk bahwa perusahaan saat ini membutuhkan karyawan karena ada posisi kosong.
2. Mencari Informasi jabatan melalui analisis jabatan.  
Mencari informasi posisi yang kosong dan sesuai dengan persyaratan. PT. BFI Finance Tbk Area Sumbagut akan melakukan perekrutan untuk posisi tersebut. Selanjutnya, perusahaan akan mempublikasikan lowongan tersebut di berbagai media, termasuk media sosial dan website perusahaan, dengan mempertimbangkan persyaratan dan kualifikasi.
3. Menentukan sumber kandidat yang tepat.  
Ada dua pilihan untuk mencari kandidat: dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Kedua pilihan memiliki kelebihan dan kekurangan. Jika dipilih dari dalam perusahaan, semua karyawan yang memiliki potensi akan dipromosikan; jika dipilih dari luar perusahaan, calon karyawan harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan sebelumnya untuk memastikan bahwa perusahaan benar-benar akan mendapatkan karyawan yang terbaik.
4. Memilih metode metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan.  
Selama proses pemilihan metode rekrutmen, perusahaan dapat menggunakan beberapa pendekatan untuk benar-benar mendapatkan karyawan terbaik. PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut menggunakan metode rekrutmen tertutup dan terbuka. Metode tertutup, misalnya, menyampaikan nama pekerjaan hanya kepada karyawan internal, sedangkan metode terbuka, misalnya, menyampaikan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial dan website perusahaan. Karena lebih banyak orang saat ini menggunakan internet untuk mencari pekerjaan, perusahaan percaya bahwa media internet adalah tempat yang tepat untuk mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan.
5. Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan.  
Setelah memilih kandidat terbaik untuk posisi, PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut menghubungi calon karyawan dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disesuaikan untuk diproses dalam tahap seleksi. PT BFI Finance Indonesia Tbk mengumpulkan berkas lamaran yang dikirim oleh calon karyawan untuk diproses.
6. Menyaring atau menyeleksi kandidat.  
PT BFI Finance Tbk Area Sumbagut menggunakan hasil tes untuk memilih calon karyawan yang memenuhi persyaratan. Para calon karyawan akan menjalani tes psikotes dan wawancara langsung dengan HR untuk menilai kemampuan psikologis mereka, minat dan bakat, serta latar belakang.
7. Membuat penawaran kerja.  
Setelah proses seleksi selesai, bagian HRD dapat menentukan pekerjaan mana yang paling cocok untuk setiap calon karyawan terbaik. Dari sini, penawaran pekerjaan dikirim untuk membuat perjanjian kerja. Di PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut, proses rekrutmen selesai dan cabang BFI Finance menyetujui karyawan untuk posisi yang dibutuhkan. Banyak perusahaan juga membuat perjanjian kerja dengan menjelaskan peraturan perusahaan kepada calon karyawan dan menentukan tanggal masuknya.
8. Mulai Bekerja.

Mulai bekerja adalah informasi terperinci tentang kondisi kerja, posisi, dan waktu pertama kali bekerja yang akan diberikan kepada setiap kandidat. Pegawai baru yang dipekerjakan oleh PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut akan menjalani masa percobaan selama tiga bulan untuk mengetahui apakah mereka mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisinya. Jika perusahaan merasa bahwa pegawai baru tersebut cocok dengan posisinya dan mampu melakukannya dengan baik, maka mereka akan dipekerjakan.

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang diperoleh BFI Finance Indonesia Tbk Area Sumbagut yaitu dari Mengidentifikasi jabatan yang lowong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan sumber kandidat yang tepat, memilih metode metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil kandidat kandidat yang memenuhi kualifikasi atau persyaratan, membuat penawaran kerja dan mulai bekerja. Perekrutan tersebut dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan atau saat perusahaan membutuhkan karyawan, melalui sumber internal dan eksternal perusahaan juga bekerja sama pihak mencari tenaga kerja dan juga menentukan kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan tersebut. perekrutan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia atau calon pegawai yang berkualitas, kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, walaupun dalam proses perekrutannya terjadi kendala-kendala yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. perusahaan tetap mencoba melakukan perekrutan yang lebih tepat pada sasaran.

### Daftar Pustaka

- [1] A. M. Yuliarna, "Implementasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja: Studi kasus pada PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Malang," 2017, [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/11643>
- [2] Fabiana Meijon Fadul, "Sistem Rekrutmen Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone," vol. 05, pp. 184–200, 2019.
- [3] S. Y. . Harahap, "Efektivitas Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kota," *J. Pembang. Wil. Kota*, vol. 1, no. 3, pp. 30–32, 2020.
- [4] Alfiyuhanita, "Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Proses rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI Syariah KCP Ponorogo," 2019.
- [5] A. I. Prasetya, A. D. Cahyo, and A. Maula, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk," *Competence J. Manag. Stud.*, vol. 12, no. 2, pp. 90–107, 2019, doi:10.21107/kompetensi.v12i2.4952.
- [6] B. Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan," vol. 1, 2017.
- [7] M. Kesumaningrum, W. P. Lan, F. Sulaiman, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa," *Semin. Nas. Sains dan Teknol.*, pp. 416–418, 2021.
- [8] S. Samsudin, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia," pp. 12–55, 2017.
- [9] D. sugiyono Prof., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 2017.