

# "ANALISIS METODE DAN TEKNIK REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI"

*by Gea Juli Peramah Jaya*

---

**Submission date:** 23-Nov-2023 09:22PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2237185095

**File name:** juli\_peramah\_jaya\_gea.docx (5.18M)

**Word count:** 17924

**Character count:** 121219

**ANALISIS METODE DAN TEKNIK REKRUTMEN  
KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN  
KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI  
KOTA GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**JULI PERAMAH JAYA GEA**

**NIM: 2319263**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2023**

**ANALISIS METODE DAN TEKNIK REKRUTMEN  
KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN  
KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI  
KOTA GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Nias  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan  
Program Studi Manajemen

**Oleh:**  
**JULI PERAMAH JAYA GEA**  
**NIM: 2319263**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2023**

## **PENGESAHAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul Analisis Metode Dan Teknik Rekrutmen Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli yang disusun oleh Juli Peramah Jaya Gea dengan NIM 2319263 Program Studi Manajemen telah dikoreksi dan revisi oleh Pembimbing, sehingga dapat diajukan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, November 2023  
Dosen Pembimbing

**Syah Abadi Mendrofa, S.E.,M.M**  
NIDN. 0111096601



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS  
UNIVERSITAS NIAS  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec.Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli  
Homepage:<https://mnj.unias.ac.id> email: [mnj@unias.ac.id](mailto:mnj@unias.ac.id)

---

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Juli Peramah Jaya Gea  
NIM : 2319263  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

- (1) Skripsi/Tugas Akhir yang segera diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblanan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga;
- (2) Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana semestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3) Apabila dikemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa skripsi/Tugas akhir ini hasil jiblanan, maka saya menanggung risiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Gunungsitoli, November 2023

**Juli Peramah Jaya Gea**

NIM. 2319263

© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.*

*Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias*

## **MOTTO**

“Tidak ada hal sia-sia dalam belajar karena ilmu akan bermanfaat pada waktunya”

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan:

Pertama, untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang dan bertahan hingga sampai pada tahap ini.

Kedua, untuk Orang tua tercinta Ayah Buala Zatulo Gea selama ini atas segala jeri payah dan juga Ibu tercinta Etilia Gea yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang yang tak ternilai, dan juga untuk Abang dan Kakak saya yang selalu memberiku dukungan dan motivasi.

Ketiga, untuk Pembimbing saya Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M yang selalumeluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh semangat mengarahkan dan juga selalumengingatkanshingga saya termotivasiuntuk menyelesaikanskripsi ini.

Keempat, untuk semua teman-teman yang selalu memberikan bantuan dan mau bekerjasama dari awal hingga akhir perkuliahan.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian .....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
2.1 Rekrutmen .....	6
2.1.1 Pengertian Rekrutmen .....	6
2.1.2 Tujuan Rekrutmen .....	7
2.1.3 Fungsi Rekrutmen .....	9
2.1.4 Manfaat Rekrutmen .....	9
2.1.5 Kendala Dalam Proses Rekrutmen .....	10
2.1.6 Sumber Rekrutmen .....	12
2.1.7 Prosedur Rekrutmen .....	13
2.1.8 Tahap-Tahap Rekrutmen .....	13
2.1.9 Hambatan Rekrutmen .....	14
2.1.10 Metode Rekrutmen .....	15
2.1.11 Teknik Rekrutmen .....	16
2.1.12 Metode .....	17
2.1.13 Teknik .....	18
2.1.14 Kualifikasi .....	19
2.1.15 Indikator Rekrutmen .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Berpikir .....	23
BAB III METODE PENELITIAN .....	25
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Variabel Penelitian .....	26
3.3 Lokasi Penelitian .....	26

	8
3.4 Sumber Data .....	27
3.5 Instrumen dan Informasi Penelitian .....	28
3.5.1 Instrumen Penelitian .....	28
3.5.2 Karakteristik Informan.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.7 Teknik Analisis Data .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
4.1 Deskripsi Temuan Penelitian .....	32
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	32
4.1.2 Struktur Organisasi .....	33
4.1.3 Fungsi Tugas Dan Tanggung Jawab .....	34
4.1.4 Visi Dan Misi .....	36
4.1.5 Hari Dan Jam Kerja .....	37
4.1.6 Kegiatan Safety Briefing .....	38
4.1.7 Usaha Yang Dikelola .....	39
4.1.8 Tempat Operasional Gas .....	41
4.2 Pembahasan .....	42
4.2.1 Deskripsi Informan .....	43
4.2.2 Metode Rekrutmen Karyawan .....	45
4.2.3 Teknik Rekrutmen Karyawan .....	46
4.2.4 Kualifikasi Karyawan .....	47
4.3 Hasil Penelitian .....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## ABSTRAK

Gea, Juli Peramah jaya, 2023. Analisis Metode Dan Teknik Rekrutmen Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli Skripsi. Dosen Pembimbing: Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M.

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**

**ABSTRACT**

Gea, Juli Peramah jaya, 2023. Analisis Metode Dan Teknik Rekrutmen Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli Skripsi. Dosen Pembimbing: Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M.

*Recruitment is a series of activities to find and engage job applicants with the motivation, abilities, skills and knowledge needed to cover deficiencies identified in personnel planning. This research is a type of descriptive qualitative research, where the information presented is the result of interviews conducted by researchers at PT. Elnusa Petrofin, Gunungsitoli District, Idanoi, Gunungsitoli City. The aim of this research is to determine recruitment methods, recruitment techniques and recruitment qualifications carried out at PT. Elnusa Petrofin, Gunungsitoli District, Idanoi, Gunungsitoli City. Based on the results of the research conducted, it can be seen that the recruitment method used applies an open method system in recruiting employees, however the implementation cannot be carried out optimally due to limitations in making policies and decisions in recruiting employees. Furthermore, the recruitment technique carried out at PT Elnusa Petrofin, Gunungsitoli Idanoi District, Gunungsitoli City was carried out by applying job promotion techniques for high-achieving employees as well as selection techniques for new employees. The final research results in this research are regarding recruitment qualifications carried out at PT Elnusa Petrofin, Gunungsitoli Idanoi District, Gunungsitoli City. It can be seen that determining employee qualifications is done by planning in advance what employee qualifications are needed to fill vacant positions.*

**Keywords: Employee Recruitment Method**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelolah 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 berda saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan ekonomi global (Nawawi, 2018:85).

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 dipekerjakandalam 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.

7  
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.

Pengamatan awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoliditemukan 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).

**Tabel: 1.1**  
**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.**

### **1.2 Fokus Penelitian**

Untuk menghindari kebiasaan pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian pada judul yang membahas tentang Analisis Metode dan Teknik Rekrutmen Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dengan batasan pembahasan permasalahan sebagai berikut:

1. Metode rekrutmen karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli
2. Teknik rekrutmen karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
3. Kualifikasi karyawan yang tepat pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari latar penelitian tersebut diatas, maka masalah penelitian secara dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana metode yang dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
2. Bagaimana teknik yang dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
3. Bagaimana kualifikasi karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunung Sitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan adalah:

1. Untuk mengetahui metode perekrutan karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui teknik perekrutan karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
3. Untuk mengetahui kualifikasi perekrutan karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

#### **1.5 Kegunaan Hasil Penelitian**

Beberapa kegunaan hasil dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Peneliti  
Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias  
Sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang Metode dan Teknik Rekrutmen Karyawan.
3. Bagi Objek Penelitian  
Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam menerapkan Metode dan Teknik Rekrutmen Karyawan.
4. Bagi Peneliti Lanjutan  
Sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang berkeinginan mengembangkan kajian tentang Metode dan Teknik Rekrutmen Karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Rekrutmen

##### 2.1.1 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 Yamini 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 Alexander 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 di atas 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.

### 2.1.2 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 kriteria 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 menjangkau sebanyak-banyaknya calon karyawan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan loyal.

### 2.1.3 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.

### 2.1.4 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.

### 2.1.5 Kendala dalam Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen bukanlah suatu kegiatan yang sederhana dan mudah, namun banyak kendala yang ditemui dalam kegiatan ini. Menurut Sipayung (2018:23), kendala dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Perusahaan

Karakteristik organisasi dan perusahaan menentukan rancangan dan implementasi sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi dan perusahaan tercermin dalam sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi perusahaan, serta tujuan dan strategi organisasi dan perusahaan.

b. Tujuan dan kebijakan perusahaan

Tujuan perusahaan adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Efisiensi adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang tepat dan membuang sumber daya yang tidak diperlukan. Sementara itu, efisiensi sangat berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan yaitu keuntungan. Semakin dekat perusahaan dengan tujuannya, semakin efektif perusahaan mengelola program kepegawaiannya. Perbedaan kebijakan perusahaan dapat menjadi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen. Namun manajemen dan karyawan harus berusaha menyelaraskan berbagai tujuan organisasi agar memiliki keunggulan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dan kebijakan dapat mempengaruhi proses rekrutmen, misalnya penggabungan atau penggabungan organisasi dari sektor yang berbeda, mungkin terdapat hambatan hukum dan komersial.

<sup>6</sup>  
c. Kondisi lingkungan eksternal perusahaan

Kondisi lingkungan mempengaruhi nasib seluruh perusahaan. Karena sebagai suatu sistem, perusahaan berinteraksi dengan lingkungannya. Sebuah bisnis harus beradaptasi dengan lingkungannya jika ingin bertahan. Selain itu, wajar jika suatu perusahaan melihat lingkungan sekitar perusahaan ketika menentukan rekrutmen. Kondisi lingkungan tersebut meliputi kondisi perekonomian, kebijakan sosial budaya, konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, lembaga keuangan, karyawan, pemegang saham, anggota dewan, faktor demografi, gaya hidup, teknologi dan dimensi internasional.

d. Biaya rekrutmen perusahaan

Biaya yang terkait dengan perekrutan bisa sangat tinggi, dan <sup>6</sup> mungkin tidak masuk dalam anggaran perusahaan. Jika jumlah sumber pekerjaan yang menarik sedikit dan diperkirakan berada di apartemen-apartemen yang tersebar, maka <sup>6</sup> perusahaan harus memasang iklan di beberapa tempat yang tersebar, yang tentunya membutuhkan biaya

yang cukup besar. Perusahaan juga dapat membuka lowongan di mana karyawan yang memenuhi syarat terkonsentrasi, dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

e. Tuntutan Tugas perusahaan

Rintangan terakhir yang perlu dipertimbangkan oleh pencari kerja adalah persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan baru. Tidak ada seorang pun yang berpendapat bahwa mencari pekerja dengan pengalaman kerja biasanya lebih sulit dibandingkan mencari pekerja dengan pendidikan formal baru. Berkaitan dengan hal tersebut, kita dapat melihat kembali betapa pentingnya peranan informasi mengenai deskripsi pekerjaan. Dengan adanya informasi tersebut, pencari kerja tidak lagi hanya berpedoman pada keinginan atasan yang merekrut pegawai baru.

#### <sup>4</sup> 2.1.6 Sumber Rekrutmen

Setiap perusahaan pastinya menginginkan atau memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan, maka secara umum ada dua (2) sumber informasi dalam recruitment menurut Zhon Erwyn (2017:32), yaitu:

- a. Sumber informasi internal  
Sumber informasi internal ini berdasarkan dari data-data bagian devisi sumber daya manusia, terutama dari data para karyawan dalam jangka tertentu dan ditentukan.
- b. Sumber informasi eksternal  
Sumber informasi eksternal ini bersumber dari informasi pihak eksternal yaitu:
  - Media cetak (koran)
  - Median elektronik (radio dan televisi)
  - Sekolah atau perguruan tinggi
  - Rekomendasi dari para karyawan
  - Departemen tenaga kerja
  - Internet
  - Bursa tenaga kerja
  - Asosiasi-asosiasi

Berikut ada pun keuntungan dan kerugian perekrutan secara internal dan eksternal menurut Fahmi (2016:26) yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Perekrutan Internal**

<b>Perekrutan secara internal</b>		
<b>No.</b>	<b>Keuntungan</b>	<b>kerugian</b>
1	Memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan untuk mencapai prestasi	Tidak mendapatkan ide baru dari sumber baru
2	Mempromosikan loyalitas karyawan yang tinggi kepada manajer	Munculnya persaingan internal dalam perebutan tempat tertentu
3	Kekhawatiran internal yang lebih mendalam muncul karena manajer selalu mengutamakan karyawan perusahaan	Manajer harus mengeluarkan tenaga dan uang khusus untuk melatih karyawan internal agar benar-benar mampu bersaing dengan pekerja berkualitas di luar perusahaan.

Sumber: diolah peneliti, 2023

**Tabel 2.2**  
**Perekrutan Eksternal**

<b>Perekrutan secara eksternal</b>		
<b>No.</b>	<b>Keuntungan</b>	<b>kerugian</b>
1	Membangun jaringan lebih luar	Membuat iri hati karyawan yang sudah ada
2	Kemampuan untuk mengubah atau mempengaruhi perilaku atau sikap dan pola pikir karyawan atau departemen	Perlu menyesuaikan
3	Memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sangat tinggi	Tawar menawar gaji bisa sangat tinggi dan sulit dipenuhi oleh manajemen perusahaan

Sumber: diolah peneliti, 2023

### 2.1.7 Prosedur Rekrutmen

Prosedur didefinisikan sebagai urutan rinci tindakan, atau disebut tindakan, yang harus dilakukan dengan cara yang sama (seperti yang dinyatakan dalam teks prosedur) untuk menghasilkan hasil yang sama. Tindakan juga bisa disebut sebagai serangkaian tindakan atau langkah yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Purnaya dalam Cindy (2020:12), setelah

perusahaan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia untuk rekrutmen, maka perlu dilakukan langkah-langkah berikut untuk melakukan rekrutmen selanjutnya:

- 5
  - a. Membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan  
Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur, atau selebaran dan memasang iklan.
  - b. Penerimaan surat lamaran  
Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan selanjutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar
  - c. Pelaksanaan seleksi  
Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan ujian saringan atau seleksi.

### 2.1.8 Tahapan Rekrutmen

Perekrutan karyawan perusahaan harus mempunyai langkah-langkah yang dilakukan secara tradisional menurut Dubois dan Rothwell dalam Sinambela (2016:126), yaitu:

- a. Memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan  
Perusahaan beroperasi berdasarkan filosofi rekrutmen yang berbeda-beda, sudut pandang filosofisnya adalah bahwa rekrutmen harus dilakukan terus menerus untuk mendapatkan staf dengan kualitas terbaik, terlepas dari lowongan di posisi tertentu. Selain itu, kami juga percaya bahwa rekrutmen harus sangat selektif dan hanya diperlukan untuk mengisi posisi yang terbuka. Dalam hal ini, manajer memerlukan kehati-hatian dan penilaian agar keputusan yang diambil didasarkan pada visi dan kebutuhan pengembangan pribadi organisasi.
- b. Memeriksa dan memberbaharui uraian pekerja serta spesifikasi pekerja untuk posisi yang dibutuhkan  
Keberhasilan proses deskripsi pegawai memudahkan para pencari kerja untuk memahaminya. Deskripsi pekerjaan menjelaskan kualifikasi yang dibutuhkan.
- c. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat  
Rekrutmen merupakan tahapan yang berkaitan, dalam arti luas calon karyawan dapat berasal dari (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal). Sumber pencarian ini secara alami dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.
- d. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat  
Tahapan ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran, profesional HR harus bekerja sama dengan pencari kerja, antara lain job fair, kunjungan kampus,

open day rekrutmen, perkenalan dengan kelompok sasaran, magang dan program kerjasama antar lembaga dan organisasi pendidikan (link and match). Organisasi harus menemukan cara untuk meningkatkan kesadaran bahwa organisasi mereka adalah tempat yang baik untuk bekerja.

### 2.1.9 Hambatan Rekrutmen

Dalam melakukan perekrutan karyawan pada perusahaan ada pun hambatan-hambatan yang sering muncul sehingga perekrutan calon pelamar susah untuk mendapatkan yang terbaik. Adapun menurut Simamoran dalam Sinambela (2016:123) menyatakan bahwa kendala yang sering dijumpai dalam pelaksanaan perekrutan yaitu:

- a) Karakteristik Organisasi  
Merupakan hal yang mempengaruhi desain dan implementasi sistem perekrutan.
- b) Citra Organisasi  
Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja dalam organisasi tertentu.
- c) Kebijakan Organisasi  
Hal ini mengacu pada pedoman kebijakan dasar yang bersifat umum, memberikan kerangka dasar untuk pengambilan keputusan organisasi.
- d) Rencana Strategik dan Rencana SDM  
Rencana strategis menunjukkan arah organisasi dan menentukan tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan. Rencana personalia menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi melalui rekrutmen eksternal dan internal.
- e) Kebiasaan perekrutan  
Keberhasilan perekrutan di masa lalu bisa menjadi kebiasaan, yang berarti kebiasaan bisa mengesampingkan keputusan yang memakan waktu dengan jawaban yang sama.
- f) Kondisi Eksternal  
Ini adalah faktor terpenting yang mempengaruhi ekstraksi di lingkungan eksternal. Pembatasan negara bagian dan serikat pekerja juga mempengaruhi perekrutan.
- g) Daya Tarik Pekerjaan  
Seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sangat sulit.
- h) Persyaratan Pekerjaan  
Organisasi menawarkan pekerjaan dengan upah dan kondisi tertentu serta mempunyai harapan tertentu terhadap karyawan yang dicari. Pelamar memiliki bakat dan minat untuk ditawarkan dan mencari pekerjaan yang memenuhi harapan mereka.

### 2.1.10 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang sesuai untuk melaksanakan proses penempatan staf dan mengisi posisi-posisi yang kosong pada organisasi atau perusahaan. Metode-metode rekrutmen karyawan menurut (Suwanto & Priansa, 2018), antara lain:

1. *Waiting Line/Qucing Theory Method* (Teori Deret)  
Yakni, kami mencoba mencari tahu jumlah karyawan yang bekerja dengan beban kerja berbeda-beda setiap harinya. Misalnya, berapa jumlah pewawancara yang dibutuhkan jika kedatangan kandidat tidak teratur atau tidak menentu.
2. *Sampling Methode*  
Pengontrolan daftar inventasi pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi karyawan dan tingkat reabilitas khusus.
3. *Linier Programming Methode*  
Demonstrasi sumber daya langka dalam praktik perusahaan secara umum. Menyortir kandidat secara linier menggunakan simbol atau variabel yang diterima.
4. *Decision Theory Methode*  
Badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.
5. *Correlation Methode*  
Membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebabkan terganggunya departemen lain.
6. *Game theory Methode*  
Persaingan antara pelamar kerja.
7. *Indeks Number Methode*  
Ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan perusahaan dikaitkan dengan suatu periode, disajikan dalam nomor-nomor variabel.
8. *Time Series Analysis Methode*  
Penafsiran penarikan tenaga kerja, biaya pelatihan, dan produksi, dalam suatu periode tertentu.
9. *Simulation Methode*  
Pengetasan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.
10. *Program Evaluasi Review Technique (PERT)*  
Memberikan pelamar pekerjaan yang diterima gambaran umum tentang jaringan peristiwa dan aktivitas kerja, alokasi sumber daya, akuntansi waktu dan biaya, penataan jaringan dan saluran penting dari prosedur penarikan.

11. *Statistical Quality Control Chart metode*

Menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat pekar tertentu untuk dapat memasukinya. Sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi pekerja.

12. *Inventori Models Methode*

Menentukan karyawan dihubungkan dengan inventaris perusahaan.

13. *Intergrated Production Models Methode*

Mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.

Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi dua metode menurut dalam jurnal (Aisyah & Giovanni, 2018), yaitu:

1. Metode Terbuka

Apabila rekrutmen tersebut dipublikasikan secara luas dengan cara memasang pengumuman di media massa baik cetak maupun elektronik, atau dari mulut ke mulut (berita lain) sehingga tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran sehingga memperbesar peluang diperolehnya tenaga kerja yang berkualitas.

2. Metode Tertutup

Dalam metode tertutup, karyawan atau orang tertentu diberitahu tentang perekrutan tersebut. Akibatnya, jumlah lamaran yang ada relatif sedikit, sehingga semakin sulit menemukan karyawan yang baik.

### 2.1.11 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 perkiraan-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 profesional, 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.

### 2.1.12 Metode

Definisi metode adalah suatu proses atau prosedur sistematis yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif, biasanya dalam langkah-langkah yang teratur dan ditetapkan. Menurut Sanjaya (2010:147), metode adalah model yang mengimplementasikan rencana yang dibuat dalam tindakan nyata agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara optimal.

Menurut Pupuh F dan M. Sobry S (2010: 55) berpendapat “makin tepat metode yang digunakan oleh guru dalam mengajar, diharapkan makin efektif pula pencapaian tujuan pembelajaran”. Jadi, kesalahan dalam menentukan metode mengajar, juga akan berakibat pada menurunnya hasil belajar siswa. Menurut Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain (2010: 72) menyebutkan bahwa metode adalah sebagai alat motivasi ekstrinsik, sebagai strategi pengajaran dan juga sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Menurut Sangidu (2018:7), penyajian makna metode adalah tindakan memulai pelaksanaan kegiatan penilaian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kaitannya dengan pandangan yang dikemukakan oleh Kerada Emziri (2018:14), pengertian metode adalah suatu tata cara atau cara untuk mencapai suatu tujuan tertentu sehingga tujuan belajar dan mengajar tercapai.

Menurut Mangkuprawira (2018), kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang lain dari dalam perusahaan dan posisi 11 lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventaris keahlian, penawaran pekerja, rekomendasi karyawan. Metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, pengguna advertensi dan agen atau biro pencari kerja.

Secara umum, Metode rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis metode sebagai berikut:

#### 1 Metode rekrutmen internal

- a. *Job Posting* dan *Job Bidding* *Job posting* merupakan suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan *job bidding* adalah teknik/mechanisme yang memberikan kesempatan kepada para

karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

- b. Referensi pegawai lama
- c. Referensi suksesi/penggantian karyawan

## 2 Metode rekrutmen eksternal

- a) Iklan (surat kabar, televisi, radio dan lain-lain)
- b) Agen tenaga kerja
- c) *Executive Search Firms/Headhunters*
- d) Hubungan dengan perguruan tinggi.
- e) Magang.

### 2.1.13 Teknik

Rekayasa adalah suatu metode yang sering disebut rekayasa, yaitu penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menyelesaikan permasalahan manusia. Menurut M 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 L. James 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 Jhon 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.

### 2.1.14 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.

### <sup>13</sup> 2.1.15 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 bisanya hanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
  - b. Metode terbuka  
Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian peneliti sebelumnya sehingga peneliti dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang peneliti laksanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dinda Namira Hasibuan (2023) dengan judul Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Pada Pt. Prima Multi Peralatan Kota Medan), merumuskan ada dua metode seleksi yaitu metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Adapun ciri karyawan yang bermutu menurut PT. Prima Multi Peralatan adalah karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang dibagikan secara profesional, karyawan yang dapat mengikuti sikap disiplin, kreatif, inovatif dan luwes dalam menyelesaikan tugas, karyawan yang dapat menjaga nama baik perusahaan, dan karyawan yang dapat memajukan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Harsono (2018) yang berjudul Analisis Proses Rekrutmen Departemen Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pertamina (Persero) menyimpulkan bahwa Pertamina sangat baik terhadap setiap pegawainya, orang-orang baru dapat beradaptasi dengan dunia usaha, oleh karena itu diberikan pelatihan-pelatihan dan Hal ini agar pekerja dapat dilatih untuk mengetahui seluruh fungsi dari Pertamina dan tidak hanya itu, pekerja juga dapat bekerja dengan aman karena dibekali dengan prosedur tingkat keselamatan kerja yaitu. Kelas dan pekerja HSSE. Anda bisa mengetahui kemampuan Anda dengan tes yang diberikan oleh Pertamina.

Penelitian yang dilakukan oleh Anis Fitri Aulia (2019) yang berjudul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di Rsia Kendangsari Merr Surabaya, menyimpulkan bahwa metode rekrutmen yang ada di RSIA Kendangsari Merr Surabaya terdiri dari promosi, rotasi, pengumuman pekerjaan, iklan, situs web resmi, rekomendasi karyawan, departemen tenaga kerja, agen penempatan tenaga kerja, dan program pelatihan kerja.

Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anas Santoso (2019) dengan judul Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Bank Bca Syariah menyatakan bahwa temuan penelitian menunjukkan bahwa pemasaran merupakan faktor risiko yang dapat menimbulkan pembajakan internal. pembuatan lowongan semenarik mungkin untuk menarik minat calon karyawan, pekerjaan calon karyawan yang tidak memenuhi kebutuhan pegawai, rekrutmen dan penugasan pegawai.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakaukann oleh Puspitasari (2017) yang berjudul analisis metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang bermutu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan tentang metode dan prosedur rekrutmen, seleksi yang selama ini digunakan oleh PDAM kota Malang serta untuk memberikan penjelasan mengenai pengertian dan ciri-ciri karyawan yang bermutu menurut PDAM Kota Malang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian berupa data non statistik yang diperoleh sesuai dengan kondisi perusahaan, dengan menggunakan metode pengumpulan data kualitatif, seperti wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode promosi yang digunakan PDAM Kota Malang adalah metode eksternal dengan alat periklanan berupa internet dan surat kabar serta sistem pendaftaran online yaitu melalui website PDAM Kota Malang. Metode seleksi manajemen dan metode seleksi manajemen digunakan sebagai metode seleksi.

Proses seleksi PDAM Kota Malang dimulai dengan metode administrasi, kemudian tes teori, tes praktek, wawancara akademik, tes bakat, tes wawancara supervisor dan terakhir tes kesehatan. Menurut PDAM Kota Malang, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan mempunyai kemampuan profesional. Menurut PDAM Kota Malang ciri-ciri pegawai yang berkualitas adalah pegawai mempunyai keterampilan di bidangnya, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang berpengalaman, disiplin, kreatif, loyal dan fleksibel, serta mampu mengendalikan perkembangan perusahaan.

Berikut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika (2017) dengan judul Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja di PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data pengalaman individu, observasi dan wawancara semi terstruktur. Metode purposive sampling digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan PT. Manajer Artta 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.

Penelitian Nurhuda (2018) sebelumnya berjudul Analisis Implementasi Program Rekrutmen, Seleksi, Magang dan Pelatihan SDM. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan karyawan guna memperoleh karyawan yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

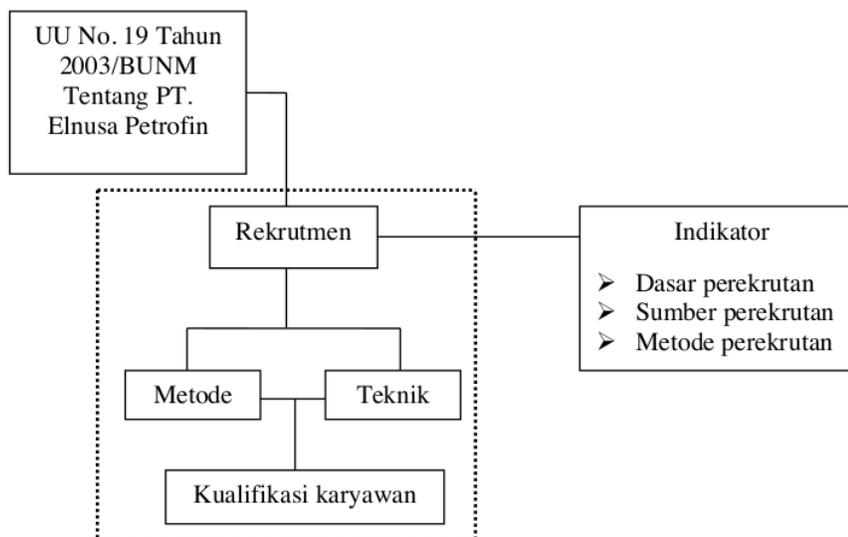
Berdasarkan hasil analisis dan hasil pembahasan pelaksanaan program rekrutmen, seleksi, magang dan pelatihan pegawai Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah, maka pelaksanaan program perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan pegawai di BPU Rosalia Indah akan melalui tahapan yang sistematis dimana dalam pelaksanaannya, BPU Rosalia Indah- Rekrutmen dapat diselesaikan di kantor pusat atau masing-masing di agen di jalan armada, dan program rekrutmen perusahaan dilakukan setiap triwulan (3 bulan).

Seleksinya sendiri dilakukan oleh BPU Rosalia Indah dengan tahapan dan metode yang berbeda-beda, seleksi pegawai yang dilakukan oleh BPU Rosalia Indah menggunakan metode seleksi tertulis seperti tes kepribadian, tes kecerdasan, tes bakat, tes minat dan juga tes tidak tertulis. . seperti wawancara dan latihan. Penempatan personel BPU Rosalia Indah dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan, baik di subbagian yang membutuhkan pegawai maupun di agen daerah. Pelatihan pegawai BPU Rosalia Indah menggunakan metode pelatihan, perusahaan, program pelatihan, field trip, seminar, latihan pegawai langsung dan simulasi.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka kerja adalah rumusan konsep pemecahan masalah penelitian, yang secara umum diuraikan sedemikian rupa sehingga penelitian dapat berjalan dalam ruang lingkup yang ditentukan. Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai permasalahan penting.

Menurut McGaghie dalam Hayati (2020), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut. Adapun kerangka pikir dari peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Tabel 2.1**

#### **Kerangka Berpikir**

Sumber: diolah peneliti,2023

PT. Elnusa Petrofin merupakan cabang perusahaan dari PT. Elnusa Tbk yang dimana anak perusahaan PT. Pertamina (Persero) yang berdomisili di Jakarta 5 juli tahun 1996. Berdirinya Perusahaan PT. Elnusa Petrofin adalah berdasarkan UU No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Dalam menjalankan usaha PT. Elnusa Petrofin ini juga memerlukan karyawan-karyawan yang berkualitas sesuai bidang dalam usaha PT. Elnusa Petrofin. Salah satu cara memiliki karyawan yang berkualitas tersebut perusahaan PT. Elnusa Petrofin melakukan perekrutan karyawan melalui metode dan teknik perekrutan yang telah ditetapkan sebelumnya yang merujuk pada kepentingan dan keberlangsung perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan kompeten.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 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.

##### **2. 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.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami

fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan dekripsi dalam bentuk kata-kata (Moleong, 2017:6).

Metode penelitian kualitatif adalah sebuah cara atau metode penelitian yang lebih menekankan analisa atau deskriptif. Dalam sebuah proses penelitian kualitatif hal-hal yang bersifat perspektif subjek lebih ditonjolkan dan landasan teori dimanfaatkan oleh peneliti sebagai pemandu, agar proses penelitian sesuai dengan fakta yang ditemui di lapangan ketika melakukan penelitian. Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya. Metode kualitatif lebih mengutamakan pengamatan fenomena dan lebih meneliti kesubtansi makna dari fenomena tersebut. Analisis dan ketajaman peneliti sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat yang digunakan.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian, variabel penelitian mencakup segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai dapat diteliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:57). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengertian suatu variabel merupakan pembobotan terhadap variabel yang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur keakuratan pengetahuan dan informasi yang diperoleh melalui indikator variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah, Indikator Rekrutmen, Menurut Hasibuan (2011:41).

- a. Dasar Perekrutan
- b. Sumber Perekrutan
- c. Metode Perekrutan

### **3.3 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

### **3.4 Sumber Data**

Menurut V. Wiratna 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 (V. Wiratna Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder bersumber dari website atau artikel serta dokumen.

### 3.5 Instrumen dan Informan Penelitian

#### 3.5.1 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:250) instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Dimana instrument penelitian pada penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Dimana peneliti akan menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian, adapun beberapa alat peneliti gunakan yaitu seperti, handphone, pulpen, buku dan lain-lain.

#### 3.5.2 Karakteristik Informan

Karakteristik informan ini menunjukkan siapa saja yang menjadi informan bagi peneliti serta identitas masing-masing informan dalam perusahaan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, yang dimana untuk mendapatkan informasi yang akurat.

**Tabel 3.1**  
**Karakteristik Informan**

No.	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Fredy N Zebua	L	28 tahun	Sarjana Teknisi (ST)	HRD/ <i>Finance/</i> Adm
2	Pawer Rumapea	L	38 tahun	Sarjana Ekonomi (SE)	Teknisi Operasional
3	Arli F Zebua	L	33 tahun	Sarjana Ekonomi (SE)	HSSE ( <i>Health Safety Security &amp; Environment</i> )
4	Delvin S Gea	L	26 tahun	Sarjana Ekonomi (SE)	Karyawan
5	Damianus D Batee	L	27 tahun	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	Ka. Security

Sumber: diolah peneliti, 2023

Berikut tabel jadwal wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan kunci dan informan pendukung:

**Tabel 3.2**  
**Jadwal wawancara dengan informan kunci**

<b>Nama Informan</b>	<b>Tanggal Wawancara</b>	<b>Lokasi Wawancara</b>
Fredy Noitolo	25 September 2023	PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota
Zebua	27 September 2023	Gunungsitoli

Sumber: diolah peneliti, 2023

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Wawancara Dengan Imforman Pendukung**

<b>Nama informan</b>	<b>Tanggal Wawancara</b>	<b>Lokasi Wawancara</b>
Pawer Rumapea	27 September 2023 29 September 2023	PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli
Arli Fohahau Zebua	29 September 2023	PT.Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli
Delvin Sozanolo Gea	30 September 2023	PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli
Damianus Daulat Bate'e	02 Oktober 2023	PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

### 3.6 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.

### 3.7 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 fungsinya 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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Temuan Peneliti

##### 4.1.1 Gambaran Umum Tempat Peneliti

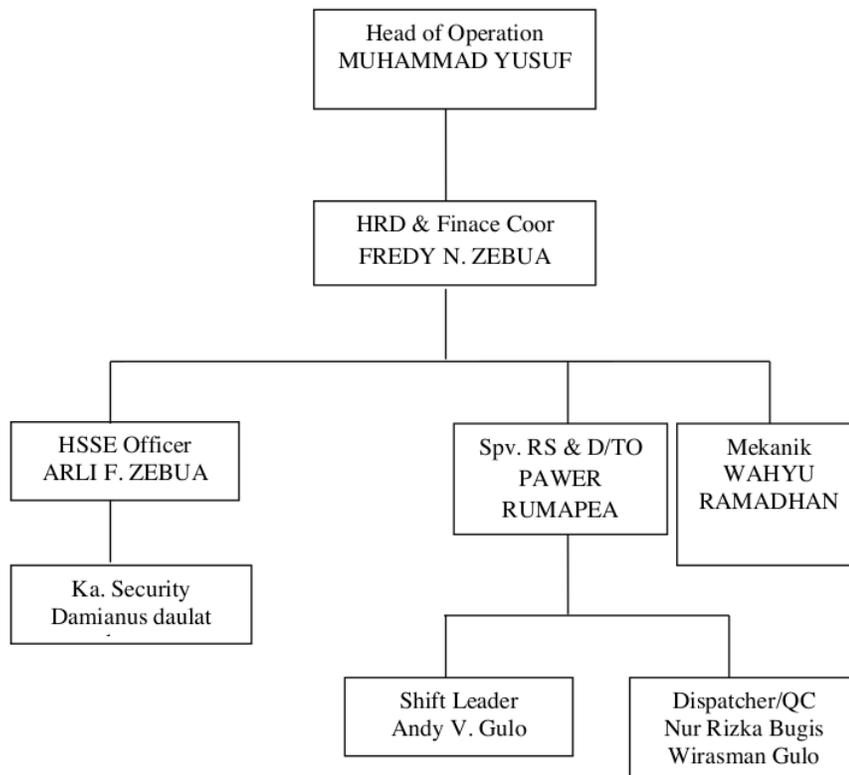
PT Elnusa Petrofin atau (LPN) didirikan di Jakarta pada tanggal 5 Juli Tahun 1996. Elnusa Petrofin adalah anak perusahaan dari PT. Elnusa Tbk, dimana PT. Elnusa Tbk sendiri merupakan anak perusahaan PT. Pertamina Hulu Energi, Sub Holding PT. Pertamina (Persero). PT. Elnusa Petrofin bergerak dibidang jasa logistik dan distribusi, terutama jasa transportasi BBM, *Energy Storage Management (Fuel, Gass, Aviation), Industry and marine Fuel, Lubricant* dan *Chemical Integreted Service*. PT. Elnusa Petrofin merupakan salah satu ujung tombak Pertamina untuk menyalurkan BBM PSO (*Public Service Obligation*) dan BBM satu harga ke seluruh penjuru Nusantara.

PT Elnusa Petrofin memiliki berbagai cabang di seluruh Nusantara salah satunya di Nias yang bertepatan di Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli Desa Simanaere Jalan Pelud Binaka KM.14. PT Elnusa Petrofin ini bergerak dalam penyaluran bahan bakar minyak (BBM) dan peroperasian *Liquified Petroleum Gas* (LPG), yang di salurkan seluruh pangkalan di Nias.

PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli memiliki gedung yang dijadikan tempat menjalankan semua pekerjaan yang difasilitasi sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan, Dan memiliki karyawan-karyawan yang profesional dalam bidang dan tanggung jawab masing-masing pada perusahaan. PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli ini sudah berjalan bertahun-tahun sampai pada saat ini. Dalam penyaluran BBM (bahan Bakar Minyak) berkerja sama dengan PT. Pertamina (Persero) yang ada di Nias.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT. Elnusa Tbk sebagai anak perusahaan PT. Pertamina (persero) yang bergerak dibidang penyaluran atau transportasi BBM dan GAS. Struktur organisasi merupakan gambaran untuk mencapai tujuan yang memudahkan dalam mengkoordinasi, komunikasi atas semua aktifitas yang bertanggung jawab dalam tugas dan wewenang perusahaan.. Ada pun struktur organisasi yang ada pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli, dapat dilihat pada gambar dibawah:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

Sumber: PT. Elnusa Petrofin, 2023

### 4.1.3 Fungsi tugas dan tanggung jawab

#### a. Head of Operation

1. Fungsisebagai pimpinan unit perusahaan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
2. Memiliki tugas dalam mempertanggung jawab dalam mengatur:
  - Perencanaan
  - Pengorganisasian
  - Pengarahan
  - Pengendalian

#### b. HSSE Officer

1. Fungsisebagai *health Safety Security & Environment* (HSSE) PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli yang dimana menjadi acuan keselamatan kerja dalam sebuah perusahaan terutama yang berkecimpung dalam industri manufaktur, serta membantu melakukan pencegahan dan penanganan terhadap kecelakaan.
2. Tugas HSSE yaitu memastikan atau memeriksa dan melakukan inspeksi tiap bulan mengenai kelayakan dan ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)serta peralatan keselamatan kerja seperti APAR,P3K dan memastikan juga safety sign di lokasi kerja apa sudah terpasang dengan baik, kemudian memberikan pelatihan kepada pekerja seperti penggunaan APAR, P3K, dan tanggap pada saat keadaan darurat.

#### c. HRD/Finace

Tugas sebagai Human Resource Development (HRD) PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

Yang memiliki fungsi dan tanggungjawab yaitu:

1. Fungsi

- Membuat karyawan lebih kompeten dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
  - Membentuk individu dari aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap.
  - Mengatur dan membina manusia sebagai subsistem organisasi melalui program perencanaan dan penilaian.
  - Mengembangkan potensi karyawan.
  - Menjaga hubungan antara karyawan.
  - Mengevaluasi kinerja karyawan.
2. Tugas
- HRD bertanggung jawab dalam proses rekrutmen calon karyawan.
  - HRD bertanggung jawab memutuskan karyawan yang paling tepat bagi perusahaan.
  - HRD juga bertugas untuk mencatat jam kerja karyawan, merekap kehadiran atau presensi, lembur, izin, dan sebagainya. Selain itu HRD juga bertugas untuk menghitung berbagai potongan atau pajak sekaligus menghitung bonus yang mungkin perusahaan berikan.
  - HRD juga bertugas terlibat dalam kegiatan menyusun kebijakan atau aturan kepegawaian untuk seluruh karyawan.

**d. Mekanik**

1. Fungsisebagai mekanik PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
2. Memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pengecekan seluruh komponen-komponen peralatan mesin sebelum digunakan untuk beroperasi. Dan sekaligus memperbaiki segala kerusakan-kerusakan yang memperlambat segala kegiatan pekerjaan.

**e. Spv. RS & D/TO**

1. Fungsisebagai kepala operasional dalam sebuah unit PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

2. Yang memiliki tugas dalam berkoordinasi dan mengawasi jalannya operasional dalam perusahaan.

**f. Shift Leader**

1. Fungsisebagai Shift Leader dalam PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
2. Bertugas sebagai yang mengarahkan tim atau anggota dengan menjalankan kegiatan operasional demi mencapai tujuan dalam bekerja.

**g. Dispatcher/QC**

1. Fungsisebagai Quality Control(QC) dalam PT. Elnusa Petrofin Kecamatan GunungsitoliIdanoi Kota Gunungsitoli.
2. Bertugas sebagai yang mengontrol dan mengawasi proses pelaksanaan keluar masuknya mobil armada.

**h. Ka. Security**

1. Fungsisebagai kepala keamana atau security dalam PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
2. Bertugas dalam mengarahkan anggota untuk menjalankan stamina keamanan kepada anggota terhadap pekerja.

**4.1.4 Visi dan Misi PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.**

**Visi:**

Perusahaan jasa energi terkemuka yang memberikan solusi total.

**Misi :**

1. Meningkatkan kelangsungan bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan dalam industri energi dalam negeri dan internasional untuk memenuhi harapan pemegang saham.

2. Memenuhi dan menjaga kepuasan pelanggan dengan memberikan solution total melalui sinergi, Operational Excellence, HSSE, dan prinsip-prinsip GCG.
3. Meningkatkan kesejateraan dan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan.
4. Membangun hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan pemerintah, mitra, dan masyarakat.

#### **4.1.5 Hari dan Jam Kerja di PT. ElnusaPetrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.**

PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, memiliki sistem waktu kerja selama 6 hari dalam 1 minggu mulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu, ada pun jam kerja di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli mulai pukul 06:30 wib sampai pukul 17:00 wib, yang dimana dijelaskan sebelum memulainya segala pekerjaan terlebih dahulu dilakukan safety brifiing, dimana yang kegunaannya dalam hal tersebut untuk menyampaikan segala hal demi keberlangsungan pekerjaan, ada pun jam kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Selain itu dalam waktu satu bulan juga diberikan waktu off/cuti sebanyak 2 hai kerja masing-masing karyawan baik pada karyawan operasiaonal pengisian gas maupun karyawan pada posisi terminal BBM. Hal ini dilakukan untuk memberikan waktu rehat/istirahat bagi karyawan atau juga bisa dimnfaatkan untuk check up kesehatan.

**Tabel 4.1**  
**Hari dan Jam Kerja**

<b>No.</b>	<b>Hari kerja</b>	<b>Jam kerja</b>
1	Senin	06:30 s/d 17:00 wib
2	Selasa	06:30 s/d 17:00 wib
3	Rabu	06:30 s/d 17:00 wib

4	Kamis	06:30 s/d 17:00 wib
5	Jumat	06:30 s/d 17:00 wib
6	sabtu	06:30 s/d 17:00 wib

Sumber: diolah peneliti, 2023

Dari tabel di atas menyampaikan tentang hari dan jam kerja PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi yang dimana dapat diuraikan bahwa karyawan bekerja setiap hari kecuali hari minggu atau tanggal merah.

#### 4.1.6 Kegiatan *Safety Briefing*

Kegiatan *Safety Briefing* ini dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, dilakukan setiap saat sebelum memulai suatu pekerjaan supaya tercipta situasi kondisi kerja yang aman, selamat, dan terhindar dari resiko kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan. Ini dilakukan masing-masing bidang penyaluran baik dari pengisian gas maupu penyaluran bahan bakar minyak (BBM).



**Gambar 4.1**  
**Safety Briefing Karyawan**

Sumber: PT. Elnusa Petrofin



**Gambar 4.2**  
**Safety Briefing Karyawan**

Sumber: PT. Elnusa Petrofin, 2023

Safety Briefing ini merupakan hal utama bagi pekerja sebagai rutinitas yang dilakukan setiap saat terkecuali pada cuaca tidak mendukung. Dan adapun manfaat lainnya Safety Briefing ini bagi karyawan yang dimana menjadi salah satu tempat berdiskusi baik dalam hambatan antara karyawan maupun demi kemajuan perusahaan.

#### **4.1.7 Usaha yang Dikelolah PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.**

Ada dua (2) Usaha yang dikelolah PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli yaitu:

##### **1. Penyaluran Bahan Bakar Minyak (BBM)**

PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli bergerak dalam bidang penyaluran BBM di seluruh kepulauan Nias, yang dimana menyalurkan menggunakan transportasi mobil tangki yang disalurkan kemasing-masing setiap pom bensin, yang berguna bagi seluruh masyarakat kepulauan Nias.



**Gambar 4.3**  
**Armada Penyaluran BBM**

Sumber: PT. Elnusa Petrofin, 2023

## 2. Penyaluran Gas

PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, juga bergerak dalam bidang pengoperasian pengisian tabung gas, yang dimana selanjutnya akan disalurkan dengan menggunakan transportasi mobil armada agen yang sudah bekerja sama dalam menyalurkan di setiap pangkalan di seluruh Pulau Nias.



**Gambar 4.4**  
**Armada Penyaluran Gas**

Sumber: PT. Elnusa Petrofin, 2023

PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, memiliki kerja sama pada PT. Nias Berkah Anugrah yang dimana bekerja sama terkhususnya dalam perbaikan tabung gas yang sudah rusak atau afkir. Tabung yang rusak/afkir akan diolah oleh PT. Nias Berkah Anugrahyang menjadi tabung yang sudah layak untuk digunakan, dan akan disalurkan kembali oleh PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli kepada agen yang berguna bagi masyarakat.

#### **4.1.8 Tempat Operasional Gas**

PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli memiliki gedung atau tempat operasional dalam pengisian gas, yang difasilitasi sesuai kebutuhan baik alat atau bahan yang dibutuhkan pada pengisian tabung gas. Ini dioperasikan oleh karyawan-karyawan operator sebanyak 19 orang, yang memiliki keahlian dalam bidang pengisian gas.



**Gambar 4.5**  
**Tempat Operasional Gas**

Sumber: PT. Elnusa Petrofin, 2023



**Gambar 4.6**  
**Gedung Operasional Gas**

Sumber: PT. Elnusa Petrofin

## 4.2 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.

#### **4.2.1 Deskripsi Informan**

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 Bpk. Fredi Noitolo Zebua, 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.

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

Dalam merekrut sebuah seorang karyawan biasanya setiap perusahaan menggunakan 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 yang kami lakukan 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 kami 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 kami 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.”*

Informasi berikutnya yang ingin diketahui oleh peneliti adalah tentang kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode perekrutan. Untuk mengetahui informasi tersebut, peneliti kemudian menanyakan kepada Informan kunci, Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli? Berdasarkan pertanyaan tersebut, informan kunci mengatakan bahwa:

*“Adapun kendala yang kami hadapi dalam menerapkan metode perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli adalah:*

- 1. Setiap keputusan dalam perekrutan karyawan harus melalui persetujuan dari kantor pusat, sehingga untuk merekrut karyawan terlebih dahulu menyampaikan surat permohonan ke kantor pusat dan membutuhkan waktu untuk memproses surat permohonan tersebut, sehingga kekosongan posisi/jabatan berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga mempengaruhi hasil kerja unit.*
- 2. Rentan waktu penerimaan calon karyawan berlangsung dalam tempo yang cukup singkat, sehingga hal ini mempengaruhi dalam mendapatkan SDM yang memiliki kompetensi.*
- 3. Kurangnya informasi yang didapatkan masyarakat tentang perekrutan yang dilakukan, hal ini karena pengumuman perekrutan disampaikan melalui website resmi kantor pusat, sedangkan masyarakat masih minim pengetahuannya mengakses website tersebut, sehingga nantinya terkadang hanya orang-orang internal perusahaan saja yang mengetahuinya dan memberikan informasi ke kerabat mereka masing-masing.”*

#### **4.2.3 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, maka 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. Biasa 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 Pauer Rumapea sebagai informan pendukung, dimana beliau mengatakan:

*"Sebelum saya ditetapkan menjadi kepala Operasional dibagian pengisian tabung gas, dulunya saya 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"*

Informasi selanjutnya yang ingin diketahui peneliti adalah tentang kendala yang dihadapi dalam penerapan teknik pada proses perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti kemudian menanyakan kepada informan kunci, bapak Fredi Sozanolo Zebua **Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan teknik pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli?** Melalui pertanyaan tersebut kemudian beliau mengatakan:

*"Biasanya kendala yang kami hadapi dalam penerapan teknik perekrutan di PT Elnusa Petrofin adalah terjadi pada teknik yang berbasis seleksi, dimana terkadang jumlah Sumber Daya Manusia yang akan diseleksi terbatas, hal ini dikarenakan minimnya jumlah calon pelamar yang mengajukan diri, adapun hal ini terjadi dikarenakan informasi atau pengumuman penerimaan calon karyawan tidak secara menyeluruh diketahui oleh masyarakat serta batasan waktu pelamaran telah ditetapkan oleh perusahaan"*

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

Selanjutnya untuk 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 saya 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 lain juga disampaikan oleh saudara Delvin Sozanolo Gea, yang mengatakan:

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

Selanjutnya informasi yang ingin diketahui oleh peneliti adalah bagaimana teknik yang dilakukan oleh PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam menentukan kualifikasi perekrutan. Untuk mengetahui informasi mengenai teknik tersebut, maka peneliti menanyakan kepada informan kunci, bapak Fredi Sozanolo Zebua Apa saja teknik dalam menentukan kualifikasi perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli? Berdasarkan pertanyaan tersebut kemudian mengatakan:

*“Teknik yang dilakukan perusahaan dalam menentukan kualifikasi pada proses perekrutan adalah dengan terlebih dahulu mengetahui apa yang menjadi job description setiap jabatan yang mengalami kekosongan, kemudian berdasarkan hal tersebut nantinya kami mencantumkan apa saja kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh para calon rekrutmen, sehingga nantinya ketika mereka ditetapkan menjadi karyawan keahlian yang mereka miliki sesuai dengan posisi/jabatan yang mereka tempati”*

Informasi selanjutnya yang ingin diketahui oleh peneliti adalah tentang pandangan perusahaan mengenai kualifikasi dalam perekrutan di PT Elnusa Petrofin, untuk mengetahui hal tersebut peneliti menanyakan kepada informan kunci bapak Fredi Sozanolo Zebua, Apakah kualifikasi merupakan hal utama dalam menetapkan rekrutmen di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli? Berdasarkan pertanyaan tersebut beliau mengatakan:

*“Pada proses perekrutan kualifikasi merupakan hal paling utama dalam menetapkan karyawan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, hal ini dikarenakan dengan diterapkannya kualifikasi maka perusahaan dapat menyeleksi karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga nantinya karyawan yang ditetapkan tersebut dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya”*

Informasi lain yang ingin diketahui oleh peneliti adalah tentang sumber perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Untuk mengetahui informasi tersebut peneliti menanyakan kepada informan kunci, bapak Fredi Sozanolo Zebua tentang siapa saja yang menjadi sumber perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli? Kemudian berdasarkan pertanyaan tersebut beliau mengatakan:

*“Adapun sumber perekrutan di PT Elnusa Petrofin adalah seluruh lapisan masyarakat yang memenuhi kualifikasi, yang artinya kami tidak memberikan batasan kepada orang-orang yang ingin mencari pekerjaan serta tidak menentukan secara sepihak siapa saja yang layak menjadi sumber perekrutan”*

Terakhir peneliti ingin mengetahui apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan, untuk mengetahui hal tersebut peneliti kemudian menanyakan kepada informan, apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan

Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli? Berdasarkan pertanyaan dari peneliti kemudian beliau mengatakan:

*“Kategori utama tentunya adalah warga indonesia, kategori berikutnya adalah orang-orang yang mampu mengikuti peraturan atau tata tertib perusahaan, selain itu kategori lainnya adalah tidak sedang terikat dengan pekerjaan lain yang gajinya bersumber dari APBN atau APBD”*

#### **4.3 HASIL PENELITIAN**

Pada uraian sebelumnya telah dipaparkan data hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang mana hasil wawancara tersebut menyampaikan informasi tentang Metode Rekrutmen, Teknik Rekrutmen dan Kualifikasi Rekrutmen di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli.

Berdasarkan hal tersebut terlebih dahulu akan membahas mengenai Metode Rekrutmen di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli. Adapun data yang diperoleh peneliti pada proses penerapan metode rekrutmen di Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli, adalah sebagai berikut:

##### **1. Perencanaan Awal SDM**

Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh peneliti dari informan, dapat diketahui pada proses penerapan metode ini, PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli melaksanakan evaluasi terhadap kekosongan posisi/atau jabatan. Hal –hal yang dievaluasi biasanya yang berkaitan dengan kekosongan karyawan diakibatkan adanya yang meninggal dunia, yang mengundurkan diri, atau bahkan karena diberhentikan oleh perusahaan. Kemudian berdasarkan hal tersebut nantinya mereka menyimpulkan berapa jumlah karyawan yang akan di rekrut.

## 2. Pelaporan dan Permohonan.

Pada proses metode perekrutan karyawan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli, mereka tidak secara langsung melakukan atau melaksanakan perekrutan terhadap karyawan, mereka hanya dibatasi sampai pada tahap pelaporan dan permohonan saja. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh informan kunci bahwa dalam proses perekrutan itu dilakukan oleh kantor pusat setelah pihak PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli melakukan pelaporan kekosongan posisi/jabatan dan kemudian menyampaikan permohonan agar dilaksanakan perekrutan karyawan pada kekosongan tersebut.

## 3. Pengumuman Lowongan Kerja.

Metode ini adalah yang digunakan dalam menginformasikan perekrutan kepada lapisan masyarakat. Pengumuman ini dikeluarkan oleh kantor pusat setelah adanya laporan dan permohonan rekrutmen dari PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli.

Dari ketiga uraian diatas dapat kita ketahui proses penerapan Metode rekrutmen di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunung Sitoli, dapat kita ketahui bahwa proses perekrutan tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh PT Elnusa Petrofin, melainkan harus berdasarkan keputusan dan persetujuan dari kantor pusat. Namun walaupun demikian dapat kita ketahui bahwa metode yang mereka lakukan ini sudah menuju kearah penerapan metode perekrutan secara terbuka, dimana pada point ketiga diatas disebutkan bahwa informasi perekrutan disampaikan melalui tahap Pengumuman lowongan kerja kepada lapisan masyarakat.

Metode perekrutan secara terbuka yang dilakukan oleh PT Elnusa Petrofin juga searah dengan jurnal yang dibuat oleh Aisyah & Giovani pada tahun 2018 yang mana pada jurnal tersebut disebutkan salah satu metode perekrutan karyawan baru adalah dengan menerapkan metode terbuka. Adapun metode terbuka ini menurut Aisyah & Giovani adalah proses rekrutmen diinformasikan

secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak maupun elektronik, ataupun dengan cara dari mulut kemulut (Kabar dari orang lain) agar tersebar kemasyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified menjadi lebih besar.

Selanjutnya tahapan metode rekrutmen yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen yang disampaikan oleh Purnaya dalam Cindy (2020:12), dimana setelah organisasi merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dalam perekrutan yang diterapkan oleh perusahaan maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat terlaksana perlu langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur, atau selebaran dan memasang iklan.

2. Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan selanjutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar.

3. Pelaksanaan seleksi

Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan ujian saringan atau seleksi.

Namun menurut peneliti sendiri metode ini sebenarnya memiliki dampak buruk bagi masyarakat sekitar perusahaan, hal ini dikarenakan dengan disampaikannya metode perekrutan secara terbuka maka peluang atau kesempatan untuk orang-orang setempat semakin kecil dikarenakan banyaknya

pesaing dari daerah lain. Sehingga hal ini nantinya menimbulkan kebencian sosial dari orang sekitar yang merasa tidak menerima manfaat dari keberadaan organisasi tersebut dilingkungan mereka.

Informasi berikutnya yang ditemukan oleh peneliti dilapangan adalah tentang kendala yang dihadapi oleh PT Elnusa Petrofin dalam penerapan metode rekrutmen. Adapun kendala yang mereka hadapi adalah sebagai berikut:

1. Batasan kebijakan.

Proses perekrutan yang dilakukan di PT Elnusa Petrofin tidak sepenuhnya mereka lakukan, dimana kebijakan sepenuhnya diputuskan oleh kantor pusat, sehingga dampak dari proses ini adalah terjadinya keberlangsungan kekosongan jabatan/posisi dalam waktu yang cukup lama. Hal ini dikarenakan harus menunggu rekomendasi terlebih dahulu dari kantor pusat.

2. Rentan waktu perekrutan terbatas.

Kendala berikutnya adalah tentang limit waktu yang diberikan oleh kantor pusat kepada calon pelamar sangat terbatas, sehingga dampak dari hal ini adalah terbatasnya SDM yang akan diseleksi yang mengakibatkan minimnya kesempatan untuk mendapatkan SDM yang berkompeten.

3. Informasi tidak maksimal tersampaikan kepada lapisan masyarakat.

Kendala terakhir adalah informasi tentang perekrutan belum tersampaikan secara maksimal kepada masyarakat dikarenakan penyampaiannya dilakukan melalui laman website, sedangkan terkadang masih ada masyarakat yang masih belum memahami bahkan belum mengetahui apa itu website dari PT Elnusa Petrofin. Sehingga terkadang hanya orang-orang internal perusahaan saja yang mengetahui informasi tersebut.

Berdasarkan temuan peneliti dilapangan mengenai kendala-kendala yang dihadapi tersebut diatas, kemudian peneliti dapat menyimpulkan tentang asumsi atau statment yang beredar ditengah-tengah masyarakat dimana pada statment

tersebut berasumsi adanya pengondisian sanak saudara atau kerabat pada proses perekrutan karyawan di PT Elnusa Petrofin Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, statment/asumsi ini sebenarnya terjadi menurut peneliti dikarenakan metode perekrutannya masih belum sepenuhnya dapat dipahami oleh masyarakat, terutama pada poin ketiga diatas dimana informasi perekrutan disampaikan melalui laman website. Sehingga terkadang hanya orang internal saja yang mengetahui hal tersebut dan secara kebetulan hanya menginformasikannya kepada rekan, kerabat dan sanak saudara saja.

Kendala-kendala seperti memang sudah biasa ditemui dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini bisa diakibatkan oleh faktor internal ataupun eksternal perusahaan. Dalam melakukan perekrutan karyawan pada perusahaan biasanya selalu ada saja hambatan-hambatan yang sering muncul sehingga perekrutan calon pelamar susah untuk mendapatkan yang terbaik.. Menurut Simamoran dalam Sinambela (2016:123) menyatakan bahwa kendala yang sering dijumpai dalam pelaksanaan perekrutan yaitu:

1. Karakteristik Organisasi  
Merupakan hal yang mempengaruhi desain dan implementasi sistem perekrutan.
2. Citra Organisasi  
Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja dalam organisasi tertentu.
3. Kebijakan Organisasi  
Hal ini dimaksud dengan kebijakan aturan dasar yang bersifat umum dengan memberikan kerangka dasar sebagai acuan dalam mengambil keputusan bagi organisasi.
4. Rencana Strategik dan Rencana SDM  
Rencana strategik (*strategic plans*) menunjukkan arah organisasi dan penetapan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana SDM menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal dan internal.
5. Kebiasaan perekrutan  
Kesuksesan perekrutan di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan, artinya kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memerlukan waktu dengan jawaban yang sama.
6. Kondisi Eksternal  
Merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Batasan-batasan dari pemerintah dan serikat pekerja juga mempengaruhi rekrutmen.

#### 7. Daya Tarik Pekerjaan

Seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sangat sulit.

#### 8. Persyaratan Pekerjaan

Organisasi menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai *tipe* pegawai yang sedang dicari. pelamar mempunyai kemampuan dan minat yang ditawarkan, serta mencari pekerjaan yang memenuhi pengharganya.

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 yang 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 menyukseskan 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 istimewaakan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 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 laman *website* kantor pusat, sehingga tidak sepenuhnya informasi ini dapat diketahui oleh masyarakat umum 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.

3. 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.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dibuat oleh peneliti, adapun saran dari peneliti kepada pihak PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, agar meminta kepada kantor pusat agar dapat membuat kebijakan sendiri dalam metode perekrutan karyawan sehingga nantinya proses perekrutan dapat berlangsung cepat dan efisien.
2. Disarankan kepada pihak PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, agar menyampaikan informasi perekrutan ditempat-tempat umum yang mudah diakses informasinya oleh masyarakat, baik melalui papan informasi, sosial media maupun *banner/spanduk*, sehingga hal ini dapat mencegah timbulnya asumsi-asumsi dari masyarakat tentang pengondisian sanak saudara dalam perekrutan karyawan.

3. Disarankan kepada pihak PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, agar dalam penempatan posisi jabatan yang lebih tinggi tidak hanya melalui tahapan promosi jabatan saja, melainkan perlu juga diberlakukan kepada karyawan yang akan diseleksi dengan memperhatikan pengalaman kerja sebelumnya atau berdasarkan pendidikan yang sudah ditempuh. Peneliti menyarankan kepada pihak PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, agar lebih selektif lagi dalam menentukan kualifikasi karyawan sehingga prestasi kerja yang dicapai oleh perusahaan kedepannya lebih baik lagi.

## 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.
- <sup>12</sup> 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).
- <sup>1</sup> Hasibuan, Malayu P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <sup>1</sup> 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%2011.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

*Lampiran 1*

## DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN

Daftar wawancara ini berguna menjawab rumusan masalah pada penelitian yang dimana terdapat indikator-indikator terkait dengan judul Analisis Metode dan Teknik Rekrutmen Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

## Petunjuk:

- a. Peneliti mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.
- b. Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan yang sesuai dengan keadaan yang ada.
- c. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.
- d. Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata-mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan studi program strata satu.
- e. Sebelum dan sesudah peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.

## Pertanyaan:

1. Bagaimana penerapan metode yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam dasar perekrutan?
2. Bagaimana penerapan Teknik yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelola sumber perekrutan?
3. Bagaimana penerapan metode dalam menentukan kualifikasi perekrutan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
4. Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?

5. <sup>14</sup> Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan teknik pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
6. Apa saja teknik dalam menentukan kualifikasi perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
7. Siapa saja yang menjadi sumber perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
8. Apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
9. Apakah kualifikasi merupakan hal utama dalam menetapkan rekrutmen di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
10. Apakah menurut Bapak/ibu metode dan teknik perekrutan yang dilakukan selama ini di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli sudah sesuai dengan prosedur?

## Lampiran 2

## Draf Hasil Wawancara

No 1..	Nama	Pertanyaan Pertama (1)	jawaban
	Fredy N Zebua	Bagaimana penerapan metode yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam dasar perekrutan?	Adapun metode yang menjadi dasar perekrutan yang kami lakukan dalam merekrut karyawan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli adalah berdasarkan tingkat kebutuhan tenaga/karyawan disetiap unit yang mengalami kekosongan. Biasanya kami 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 kami 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.
	Pawer Rumapea	Bagaimana penerapan metode yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam dasar perekrutan?	Biasanya metode yang dilakukan sepengetahuan kami dalam perekrutan dilakukan berdasarkan tingkat kebutuhan perusahaan, kemudian berdasarkan atas kekosongan tersebut dilaporkan ke pusat untuk dilakukan perekrutan.
	Arli F Zebua	Bagaimana penerapan metode yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam dasar perekrutan?	Metode perekrutan yang dilakukan diperusahaan ini adalah jika ada kekosongan jabatan maka perusahaan akan melakukan perekrutan melalui informasi pengumuman yang dilakukan kepada masyarakat luas.
	Delvin S Gea	Bagaimana penerapan metode yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi	Untuk masalah perekrutan saya pribadi kurang memahami sekali bagaimana prosesnya. Tetapi setau saya perekrutan biasanya dilakukan jika ada

		Kota Gunungsitoli dalam dasar perekrutan?	kekosongan karyawan.
	Damianus D Batee	Bagaimana penerapan metode yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam dasar perekrutan?	Metode yang biasa dilakukan disini biasanya melalui proses pengumuman peelamaran penerimaan karyawan yang dikeluarkan oleh kantor pusat.
2	Fredy N. Zebua	Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli?	Adapun kendala yang kami hadapi dalam menerapkan metode perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli adalah: 4. Setiap keputusan dalam perekrutan karyawan harus melalui persetujuan dari kantor pusat, sehingga untuk merekrut karyawan terlebih dahulu menyampaikan surat permohonan ke kantor pusat dan membutuhkan waktu untuk memproses surat permohonan tersebut, sehingga kekosongan posisi/jabatan berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga mempengaruhi hasil kerja

			<p>unit.</p> <p>5. Rentan waktu penerimaan calon karyawan berlangsung dalam tempo yang cukup singkat, sehingga hal ini mempengaruhi dalam mendapatkan SDM yang memiliki kompetensi.</p> <p>6. Kurangnya informasi yang didapatkan masyarakat tentang perekrutan yang dilakukan, hal ini karena pengumuman perekrutan disampaikan melalui website resmi kantor pusat, sedangkan masyarakat masih minim pengetahuannya mengakses website tersebut, sehingga nantinya terkadang hanya orang-orang internal perusahaan saja yang mengetahuinya dan memberikan informasi ke kerabat mereka masing-masing .</p>
	Pawer Rumapea	<p>14</p> <p>Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin</p>	<p>Adapun kendala dalam penerapan metode perekrutan di PT Elnusa Petrofin, sepengetahuan kami adalah proses perekrutan agak diproses lama dikarenakan</p>

		Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli?	harus menunggu keputusan dari kantor pusat. Kemudian kendala berikutnya adalah informasi perekrutan tidak semuanya bisa diketahui masyarakat awam, dikarenakan pengumumannya dilakukan melalui website.
	Arli F. Zebua	14 Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli?	Adapun kendal yang saya hadapi dulu adalah, informasi penerimaan karyawan tidak bisa kami akses ditempat-tempat umum. Saya dulu mendengar informasi perekrutan dr teman saya.
	Delvin S Gea.	14 Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli?	Kendala dalam penerapan metode perekrutan menurut saya adalah informasi pelamaran baru bisa ketahui jika kita rajin membuka website loker. Karna informasi prekrutannya disampaikan di website sehingga infromasinya tidak bisa kita dapatkan ditempat-tempat umum.
	Damianus D Batee	14 Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan metode pada perekrutan di PT	Kendala secara signifikan tidak dapat sebutkan secara rinci, Cuma sepengetahuan saya yang mengeluarkan pengumuman

		Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli?	penerimaan penerimaan karyawan dikeluarkan oleh kantor pusat dan disampaikan melalui website.
3	Fredy N Zebua	Bagaimana penerapan teknik yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelolah sumber perekrutan?	<p>Dalam penerapan teknik dalam menetapkan perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, biasanya dilaksanakan dalam dua teknik penetapan,yakni:</p> <p>3. Teknik promosi jabatan Teknik ini diberlakukan bagi karyawan yang memilki prestasi kerja dan lamanya bekerja. Biasa 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.</p> <p>4. Teknik seleksi Teknik ini dilakukan dengan</p>

			<p>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.</p>
	Pawer Rumapea	<p>Bagaimana penerapan teknik yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelolah sumber perekrutan?</p>	<p>Sebelum saya ditetapkan menjadi kepala Operasional dibagian pengisian tabung gas, dulunya saya 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”</p>
	Arli F. Zebua	<p>Bagaimana penerapan teknik yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin</p>	<p>Biasanya penerapan teknik yang dilakukan di PT. Elnusa Petrofin adalah dengan</p>

		Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelolah sumber perekrutan?	melakukan proses seleksi kepada para pelamar yang sudah mengajukan lamarannya perusahaan.
	Delfin S Gea	Bagaimana penerapan teknik yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelolah sumber perekrutan?	Sejauh ini sepengetahuan saya teknik yang dilakukan dalam mengelolah perekrutan adalah dengan menyaring para pelamar melalui tahapan seleksi yang dilakukan perusahaan.
	Damianus D Batee	Bagaimana penerapan teknik yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam mengelolah sumber perekrutan?	Biasanya teknik yang dilakukan di perusahaan PT. Elnusa Petrofin adalah dengan menyeleksi karyawan-karyawan yang memiliki kopetensi sesuai dengan keahlian yang di butuhkan perusahaan.
4	Fredy N Zebua	Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan teknik pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Biasanya kendala yang kami hadapi dalam penerapan teknik perekrutan di PT Elnusa Petrofin adalah terjadi pada teknik yang berbasis seleksi, dimana terkadang jumlah Sumber Daya Manusia yang akan diseleksi terbatas, hal ini

			dikarenakan minimnya jumlah calon pelamar yang mengajukan diri, adapun hal ini terjadi dikarenakan informasi atau pengumuman penerimaan calon karyawan tidak secara menyeluruh diketahui oleh masyarakat serta batasan waktu pelamaran telah ditetapkan oleh perusahaan.
	Pawer Rumapea	14 Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan teknik pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Sepegetahuan saya kendala yang di hadapi dalam penerapan teknik perekrutan adalah terkadang jumlah SDM yang akan di seleksi jumlahnya sangat terbatas.
	Arli F Zebua	14 Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan teknik pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Sejauh ini belum dapat saya ketahui apa yang menjadi kendala dalam penerapan teknik perekrutan di PT Elnusa Petrofin, mungkin saudara bisa menanyakan nya kebagian HRD.
	Delfin S Gea	Apa saja kendala yang dihadapi dalam	Sepengetahuan saya kendala daslam penerapan teknik

		menerapkan teknik pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	perekrutan adalah jumlah SDM yang di rekrut sangat terbatas karena rendahnya jumlah pelamar.
	Damianus D Batee	14 Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan teknik pada perekrutan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Sepengetahuan saya belum aeda informasi yang saya dengar dari pihak internal perusahaan apa saja kendala yang di hadapi dalam penerapan teknik perekrutan.
5	Fredy N Zebua	Bagaimana penerapan metode dalam menentukan kualifikasi peekrutan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	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

			<p>persyaratan lainnya yang sudah ditetapkan dari kantor pusat. Namun secara umum ada persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi oleh setiap calon pelamar yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Pria/wanita usia 20-30 tahun</li> <li>10. Pendidikan Minimal, SLTA/ sederajat</li> <li>11. Pengalaman kerja pada setiap jabatan/posisi</li> <li>12. Paham mengenai K3</li> <li>13. Mampu bekerja dibawah tekanan</li> <li>14. Mampu bekerjasama dalam tim</li> <li>15. Sehat jasmani/Rohani dan bebas dari Miras dan Narkoba</li> <li>16. Jujur, disiplin dan Loyalitas terhadap perusahaan.</li> </ol>
	Pawer Rumapea	Bagaimana penerapan metode dalam menentukan kualifikasi peekrutan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan	Biasanya dalam menentukan kualifikasi perekrutan sudah di tentukan oleh kantor pusat dan disampaikan melalui pengumuman penerimaan karyawan.

		Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	
	Arli F Zebua	Bagaimana penerapan metode dalam menentukan kualifikasi peekrutan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Sepengetahuan saya dalam menentukan kualifikasi yang di buat saat perekrutan sudah di sampaikan melalui pengumuman penerimaan karyawan berupa persyaratan-persyaratan umum seperti, batasan umum, pendidikan terakhir, pengalaman kerja, dan sebagainya. Hanya saja yang menjadi perbedaannya adalah pada bagian/posisi tertentu dimintakan persyaratan khusus, contohnya pada bagian security harus memiliki KTA/sertifikat security.
	Delfin S Gea	Bagaimana penerapan metode dalam menentukan kualifikasi peekrutan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	“Pada saat saya mengajukan lamaran menjadi karyawan pada posisi atau jabatan pengisian tabung Gas di PT Elnusa Petrofin, saya hanya melampirkan dokumen yang bersifat kualifikasi secara umum saja, contohnya seperti surat lamaran, surat keterangan berbadan sehat dan beberapa persyaratan lain yang bersifat umum

	Damianus D Batee	Bagaimana penerapan metode dalam menentukan kualifikasi peekrutan pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	“Dulu pada saat saya 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”.
6	Fredy N Zebua	Apa saja teknik dalam menentukan kualifikasi perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Teknik yang dilakukan perusahaan dalam menentukan kualifikasi pada proses perekrutan adalah dengan terlebih dahulu mengetahui apa yang menjadi job description setiap jabatan yang mengalami kekosongan, kemudian berdasarkan hal tersebut nantinya kami mencantumkan apa saja kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh para calon rekrumen, sehingga nantinya ketika mereka ditetapkan

			menjadi karyawan keahlian yang mereka miliki sesuai dengan posisi/jabatan yang mereka tempati.
	Pawer Rumapea	Apa saja teknik dalam menentukan kualifikasi perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Untuk hal ini saya tidak bisa menyampaikan bagaimana teknik dalam menentukan kualifikasi dikarenakan hal ini merupakan wewenang perusahaan terutama dibagian HRD.
	Arli F Zebua	Apa saja teknik dalam menentukan kualifikasi perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Secara pribadi saya tidak mengetahui bagaimana teknik perusahaan dalam menentukan kualifikasi perekrutan, untuk lebih jelasnya saudara bisa menanyakan langsung kebagian HRD.
	Delfin S Gea	Apa saja teknik dalam menentukan kualifikasi perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Saya kurang memahami bagaimana teknik perusahaan dalam menentukan kualifikasi pada proses perekrutan hanya saja biasanya karyawan yang ditetapkan harus memiliki kemampuan/keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kemudian ditetapkan menjadi karyawan.
	Damianus D	Apa saja teknik dalam	Untuk secara rinci saya tidak

	Batee	menentukan kualifikasi perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	bisa menyampaikan kepada saudara bagaimana teknik perusahaan dalam menetapkan kualifikasi perekrutan, hanya saja setiap karyawan yang ditetapkan pada posisinya harus memenuhi syarat yang sudah ditetapkan dan mampu mempertanggung jawabkannya.
7	Fredy N Zebua	Apakah kualifikasi merupakan hal utama dalam menetapkan rekrutmen di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Pada proses perekrutan kualifikasi merupakan hal paling utama dalam menetapkan karyawan di PT Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, hal ini dikarenakan dengan diterapkannya kualifikasi maka perusahaan dapat menyeleksi karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga nantinya karyawan yang ditetapkan tersebut dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.
	Pawer Rumapea	Apakah kualifikasi merupakan hal utama dalam menetapkan	Sepengetahuan saya pada proses perekrutan kualifikasi merupakan persyaratan utama

		rekrutmen di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	yang harus di penuhi olrh para pelamar.
	Arli F Zebua	Apakah kualifikasi merupakan hal utama dalam menetapkan rekrutmen di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Biasanya para pelamar hrsur memenuhi semua kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga nantinya ketika hal tersebut sudah dipenuhi maka hal tersebut bisa menjadi pertimbangan untuk ditetapkan menjadi karyawan.
	Delfin S Gea	Apakah kualifikasi merupakan hal utama dalam menetapkan rekrutmen di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Menurut saya kualifikasi hal utama yang harus dipeuhi oleh para pelamar saat mengajukan diri menjadi karyawan, ketika kami tidak bisa memenuhi kualifikasi tersebut maka kami tidak bisa ditetapkan menjadi karyawan.
	Damianus D Batee	Apakah kualifikasi merupakan hal utama dalam menetapkan rekrutmen di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Tentu saja kualifikasi menjadi sryrat utama yang harus di penuhi oleh para pelamar. Biasanya pun di perusahaan lain selalu diberikan peryaratan berupa kualifikasi yang harus dipenuhi oleh para pelamar nantinya sebelum ditetapkan menjadi karyawan.

8	Fredy N Zebua	Siapa saja yang menjadi sumber perekrutan di PT. Elnusa Ptrofin Kecamatan Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Adapun sumber perekrutan di PT Elnusa Petrofin adalah seluruh lapisan masyarakat yang memenuhi kualifikasi, yang artinya kami tidak memberikan batasan kepada orang-orang yang ingin mencari pekerjaan serta tidak menentukan secara sepihak siapa saja yang layak menjadi sumber perekrutan.
	Pawer Rumapea	Siapa saja yang menjadi sumber perekrutan di PT. Elnusa Ptrofin Kecamatan Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Berhubung karena informasi penerimaan karyawan disampaikan kepada masyarakat luas, maka menurut saya yang menjadi sumber perekrutan adalah seluruh lapisan masyarakat.
	Arli F Zebua	Siapa saja yang menjadi sumber perekrutan di PT. Elnusa Ptrofin Kecamatan Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Menurut saya sumber perekrutan selama ini adalah masyarakat yang berada di area Pulau Nias dan masyarakat luar daerah.
	Delfin S Gea	Siapa saja yang menjadi sumber perekrutan di PT. Elnusa Ptrofin	Sumber perekrutan yang saya ketahui sampai saat ini adalah masyarakat secara umum baik di dalam maupun di luar

		Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	daerah.
	Damianus D Batee	Siapa saja yang menjadi sumber perekrutan di PT. Elnusa Ptrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Sejauh ini rata-rata sumber perekrutan karyawan didominasi oleh masyarakat setempat, tetapi tidak tertutup kemungkinan bagi masyarakat yang berada di luar daerah.
9	Fredy N Zebua	Apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Kategori utama tentunya adalah warga indonesia, kategori berikutnya adalah orang-orang yang mampu mengikuti peraturan atau tata tertib perusahaan, selain itu kategori lainnya adalah tidak sedang terikat dengan pekerjaan lain yang gajinya bersumber dari APBN atau APBD.
	Pawer Rumapea	Apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Kategori perekrutan yang ditetapkan di perusahaan ini, sepengetahuan saya adalah orang-orang yang masih belum memiliki pekerjaan lain atau daubel pekerjaan.

	Arli F Zebua	Apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Sepengetahuan saya kategori perekrutan tidak di perbolehkan untuk orang yang memiliki pendapatan dari negara.
	Delfin S Gea	Apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Sejauh ini saya tidak mengetahui apa saja kategori yang di tetapkan perusahaan dalam menetapkan sumber perekrutan.
	Damianus D Batee	Apa saja kategori dalam menentukan sumber perekrutan di PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?	Tentunya kategori perekrutan tidak diperuntukan bagi ASN atau pegawai yang sudah memiliki pendapatan tetap.

## Lampiran 3

## Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																											
	April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■	■																								
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi													■	■	■	■												
Pengumpulan Data																	■	■	■	■								
Penulisan Naskah Skripsi																					■	■	■	■				
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																					■	■	■	■				
Penulisan dan Penyempurnan skripsi																									■	■	■	■
Ujian skripsi																									■	■	■	■
Perbaiki Skripsi																												■

Sumber: diolah peneliti,2023

*lampiran 4*

**Foto Informan**

1. informan Kunci



Sumber: PT. Elnusa Petrofin



Sumber: PT. Elnusa Petrofin

*Lampiran 5*

2. Informan pendukung



Sumber: PT. Elnusa Petrofin



Sumber: PT. Elnusa Petrofin

*lampiran 5*

3. Informan Pendukung



Sumber: PT. Elnusa Petrofin



Sumber: PT. Elnusa Petrofin

# "ANALISIS METODE DAN TEKNIK REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI"

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="https://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="https://repository.bsi.ac.id">repository.bsi.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://jurnal.machung.ac.id">jurnal.machung.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%

[repository.unpas.ac.id](https://repository.unpas.ac.id)

9	Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
11	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
12	journal.sinov.id Internet Source	1 %
13	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# "ANALISIS METODE DAN TEKNIK REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---

PAGE 78

---

PAGE 79

---

PAGE 80

---

PAGE 81

---

PAGE 82

---

PAGE 83

---

PAGE 84

---

PAGE 85

---

PAGE 86

---

PAGE 87

---

PAGE 88

---

PAGE 89

---

PAGE 90

---

PAGE 91

---

PAGE 92

---

PAGE 93

---

PAGE 94

---

PAGE 95

---

PAGE 96

---

PAGE 97

---

