

**IMPLEMENTASI METODE WAWANCARA DALAM PROSES
SELEKSI DI PT.PETROSIDA GRESIK
(Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur)**

SKRIPSI



Oleh

**MUHAMAD ZAILANI BURHANSYAH
NIM: 15510108**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**IMPLEMENTASI METODE WAWANCARA DALAM PROSES
SELEKSI DI PT.PETROSIDA GRESIK
(Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MUHAMAD ZAILANI BURHANSYAH
NIM: 15510108

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Seleksi Di
PT.Petrosida Gresik
(Studi Kasus Pada PT.Petrosida Gresik Jawa Timur)**

SKRIPSI


Oleh :

M. Zailani Burhansyah

NIM: 15510108

Telah disetujui pada tanggal 20 Maret 2019

Dosen Pembimbing,



Syahrul Alim, SE., MM
NIP: 19771223 200912 1 002

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Agus Sucipto, MM
NIP: 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
IMPLEMENTASI METODE WAWANCARA DALAM PROSES SELEKSI DI
PT.PETROSIDA GRESIK

(Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur)

SKRIPSI

Oleh

MUHAMAD ZAILANI BURHANSYAH

NIM : 15510108

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Meperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada tanggal 12 April 2019

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE.,M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
2. Pembimbing/Sekretaris
Syahirul Alim, SE.,MM
NIP. 19771223 2009 12 1 002
3. Penguji Utama
Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., MM
NIP. 19750426 20160801 2 046

Tanda Tangan



Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Zailani Burhansyah
NIM : 15510108
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“IMPLEMENTASI METODE WAWANCARA DALAM PROSES SELEKSI DI PT.PETROSIDA GRESIK (STUDI KASUS PADA PT.PETROSIDA GRESIK JAWA TIMUR)”

adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau piha Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggng jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 April 2019

Hormat saya,



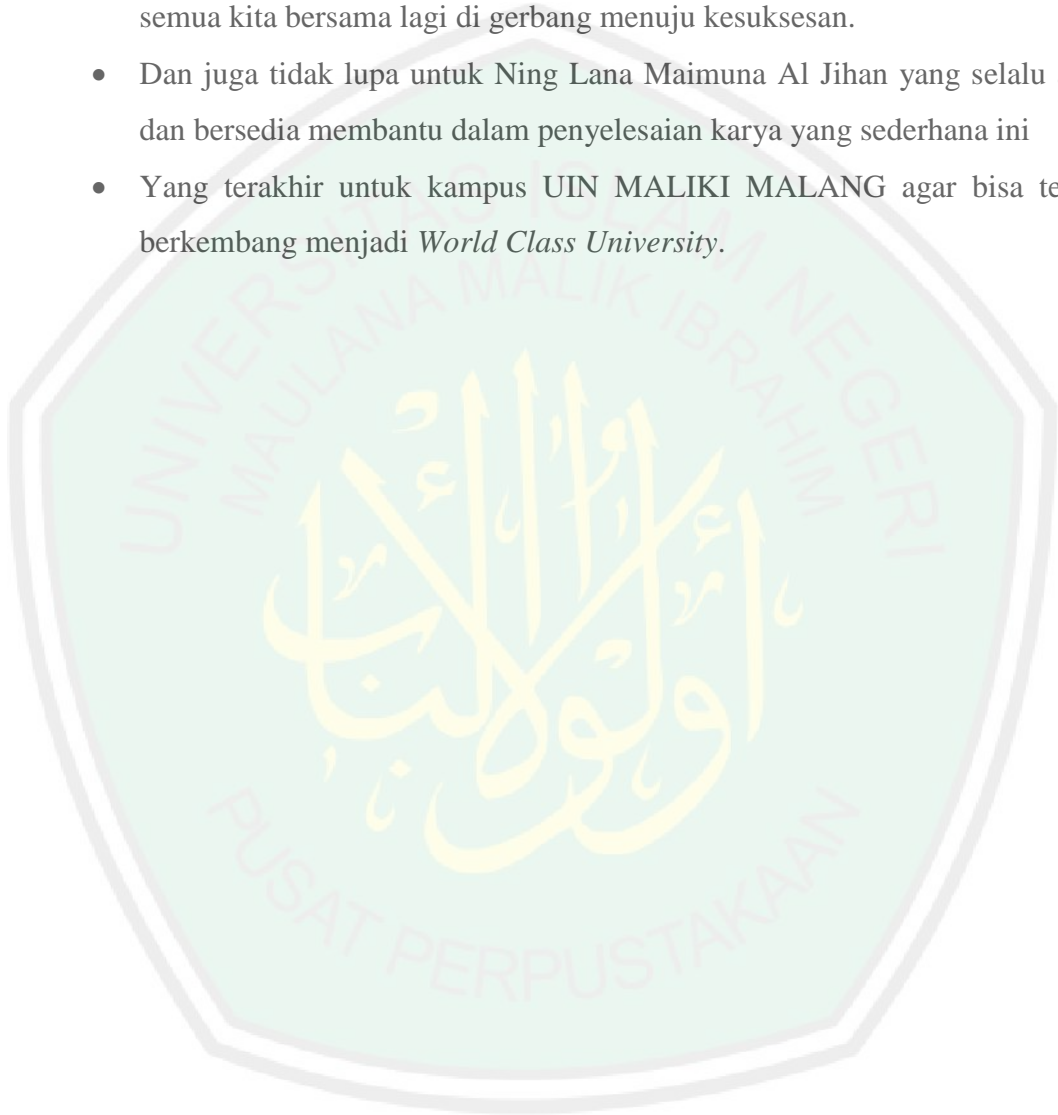
Muhamad Zailani Burhansyah

NIM : 15510108

HALAMAN PERSEMBAHAN

- Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kupanjatkan puja dan puji ini kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunianya berupa nikmat sehat, nikmat selamat, rezeki yang tidak kurang-kurang, rezeki yang tak disangka-sangka, rezeki yang halal serta barakah, selamat fii dunya wal akhirah.
- Sholawat serta salam semoga selalu dan senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW. Karena berkat beliau kita bisa lepas dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang yakni diinul islam.
- Sebuah karya sederhana yang akan saya dedikasikan kali ini tidak lepas dari dukungan serta bantuan dari orang-orang yang luar biasa.
- Untuk kedua orang tua yang selalu mendukung apapun keputusan yang saya buat, tidak pernah lelah dalam berusaha dan berdoa agar anak-anaknya menjadi orang yang bisa bermanfaat bagi orang lain. Matur sembah nuwun ingkang katah Bapak Daplok Suhadi dan Ibu Henti Sukesih, mohon maaf karena masih belum bisa membahagiakan panjenengan berdua.
- Untuk kakakku *best brother ever*, selalu memberikan support mulai dari kecil hingga sekarang, memberian motivasi serta bantuan yang tiada terhingga. Terima kasih sangat dalam mas Arif Agus Ardiansyah, mohon maaf kalau adikmu masih merepotkan.
- Poro Kyai, Ustadz dan Dosen terima kasih telah memberikan restu dan doanya sehingga karya ini bisa terselesaikan.
- Untuk keluarga Ma'had Sunan Ampel Al Aly. Keluarga Khaldunisty 56, Keluarga Empire of Al Farabi 67, Keluarga “Iki Avicenna Lur” 78 dan Keluarga “SinaRoar” 89 terima kasih telah memberikan suka, duka dan pengalaman berharga.
- Keluarga Kunang-Kunang Konseptor “Lentera” Muwadda’ah 67. Terima kasih telah mengajarkan banyak hal mulai dari nol hingga sekarang ini.

- Keluarga JDFI 89 terima kasih telah mengajarkan banyak hal dan juga memberikan banyak pengalaman untuk bisa berorganisasi.
- Teman-teman seperjuangan Manajemen C 2015 sukses untuk kalian semua kita bersama lagi di gerbang menuju kesuksesan.
- Dan juga tidak lupa untuk Ning Lana Maimuna Al Jihan yang selalu ada dan bersedia membantu dalam penyelesaian karya yang sederhana ini
- Yang terakhir untuk kampus UIN MALIKI MALANG agar bisa terus berkembang menjadi *World Class University*.



MOTTO

يَا مُقَلَّبَ الْقُلُوبِ ثَبِّتْ قَلْبِي عَلَى دِينِكَ

“Wahai Dzat yang maha membolak-balikkan hati, teguhkanlah hatiku di atas agama-Mu”

-(HR. At Tirmidzi No.2066)-



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Segala Puji Syukur Kehadirat Allah Subhannallahu Wata'ala, karena atas berkat rahmat, nikmat, karunia dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Implementasi Metode Wawancara Pada Proses Seleksi di PT. Petrosida Gresik (Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur)”.

Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari jalan yang gelap menuju jalan yang terang benderang, yakni Islam Rahmatan Lil Alamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan baik tanpa adanya bantuan beserta bimbingan dari berbagai piha. Pada kesempatan ini penuls ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang teramat dalam kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik IbrahimMalang.
4. Syahirul Alim, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing dan memberi arahan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan beserta sarannya dalam penulisan skripsi ini.
6. Segenap jajaran dosen Fakultas Ekonomi Unversitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Dicky Agriawan Wicaksono, Ibu Noventy Nia Andono dan Bapak Deri Kristanto dari PT. Petrosida Gresik yang telah memberikan izin sekaligus membantu dalam penyusunan skripsi ini.

8. Bapak Daplok Suhadi, Ibu Henti Sukesih dan Mas Arif Agus Ardiansyah yang senantiasa tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan untuk kelancaran proses pengerjaan skripsi ini.
9. Lana Maimuna Al Jihan terimakasih telah memberi saya dukungan dan bantuan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat dekat di Ma'had Sunan Ampel Al Aly Ustadz Arya, Ustadz Budi, Ustadz Alfa, Gus Ali Mahfudin, Gus Wishol, Gus Syah Rizal ,Gus Pram, Majelis Recehiyah, Keluarga Lentera 67, Keluarga Mozaik, Pengurus JDFI, Rekan-rekan Al-Farabi 67, Ibnu Sina 78 dan 89 yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman satu kelas Manajemen C angkatan 15 yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman angkatan Manajemen 15 Dividen dan MSDM 15 yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhirnya dengan segala keikhlasan hati dan kerendahan diri penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih kurang dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis juga sangat berharap semoga karya yang sangat sederhana ini ibis bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 16 April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Kegunaan penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.1.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis.....	15
2.2.1 Rekrutmen	15
2.2.1.1 Pengertian Rekrutmen.....	15
2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen.....	17
2.2.1.3 Sumber Rekrutmen dan Metode Rekrutmen.....	18
2.2.1.4 Proses Rekrutmen	23
2.2.1.5 Rekrutmen dalam Islam	24
2.2.2 Seleksi	29

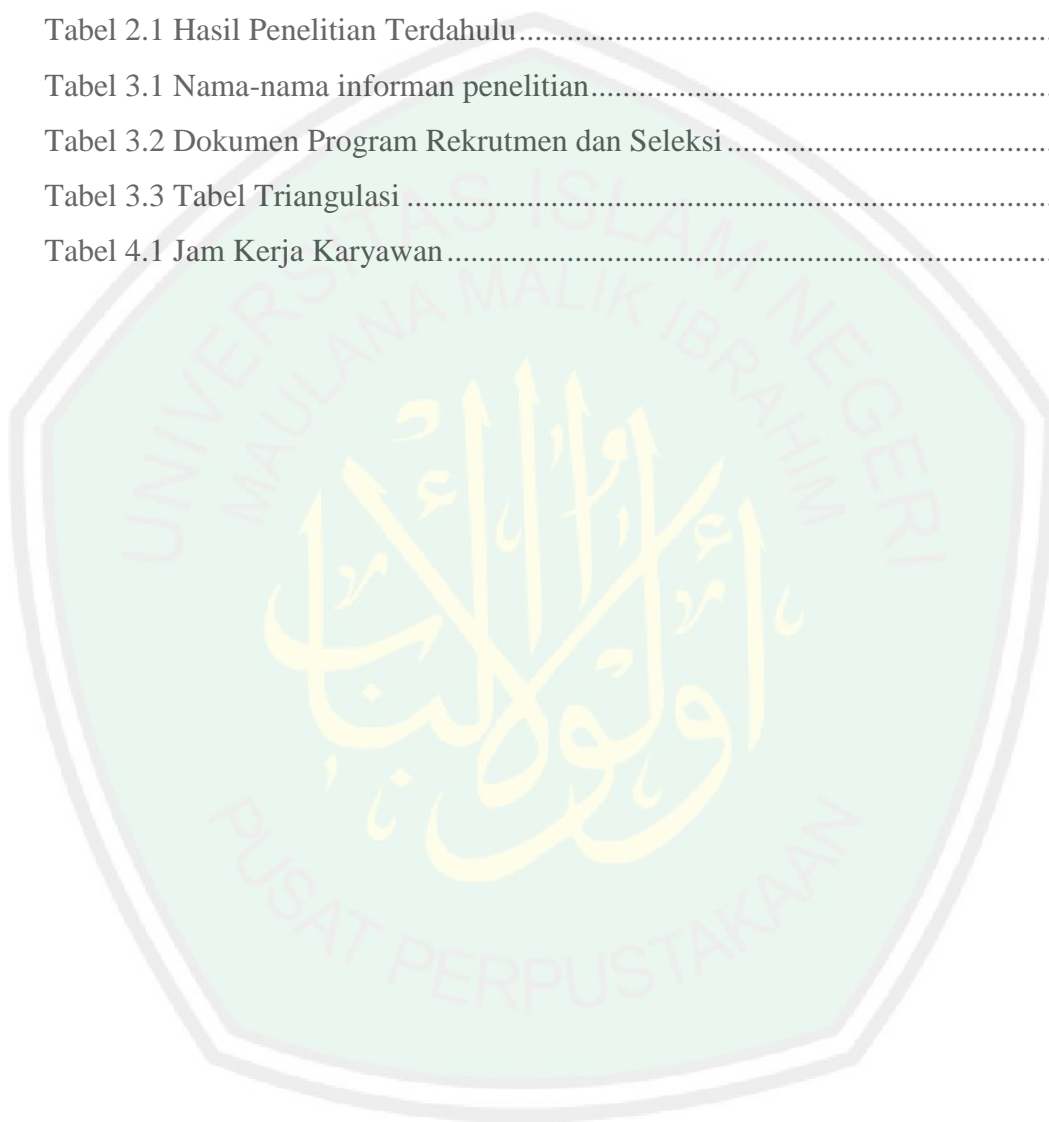
2.2.2.1 Pengertian Seleksi	29
2.2.2.2 Dasar dan Tujuan Seleksi.....	30
2.2.2.3 Metode Seleksi	32
2.2.2.4 Tahap-Tahap Seleksi	33
2.2.2.4 Seleksi Dalam Perspektif Islam	34
2.2.3 Wawancara.....	36
2.2.3.1 Pengertian Wawancara.....	36
2.2.3.2 Jenis Wawancara.....	38
2.2.3.3 Wawancara Dalam Islam	43
2.3 Kerangka Berfikir.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Fokus dan Lokasi Penelitian	49
3.3 Data dan Jenis Data	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5 Teknis Analisis Data	52
3.5.1 Reduksi Data	53
3.5.2 Penyajian Data	53
3.5.3 Penarikan Kesimpulan	53
3.6 Teknis Keabsahan Data.....	54
3.6.1 Perpanjangan Keikutsertaan.....	54
3.6.2 Triangulasi.....	54
3.6.3 Kecukupan Referensial	56
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum.....	57
4.1.1 Profil PT. Petrosida Gresik	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Petrosida Gresik	59
4.1.4 Ruang Lingkup PT. Petrosida Gresik	59
4.1.5 Ketenagakerjaan	61
4.1.6 Lokasi Perusahaan.....	62

4.1.7 Hasil dan Proses Produksi.....	62
4.1.8 Sistem Pengupahan Pada PT. Petrosida Gresik	63
4.2 Paparan Data	63
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.3.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Petrosida Gresik	69
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



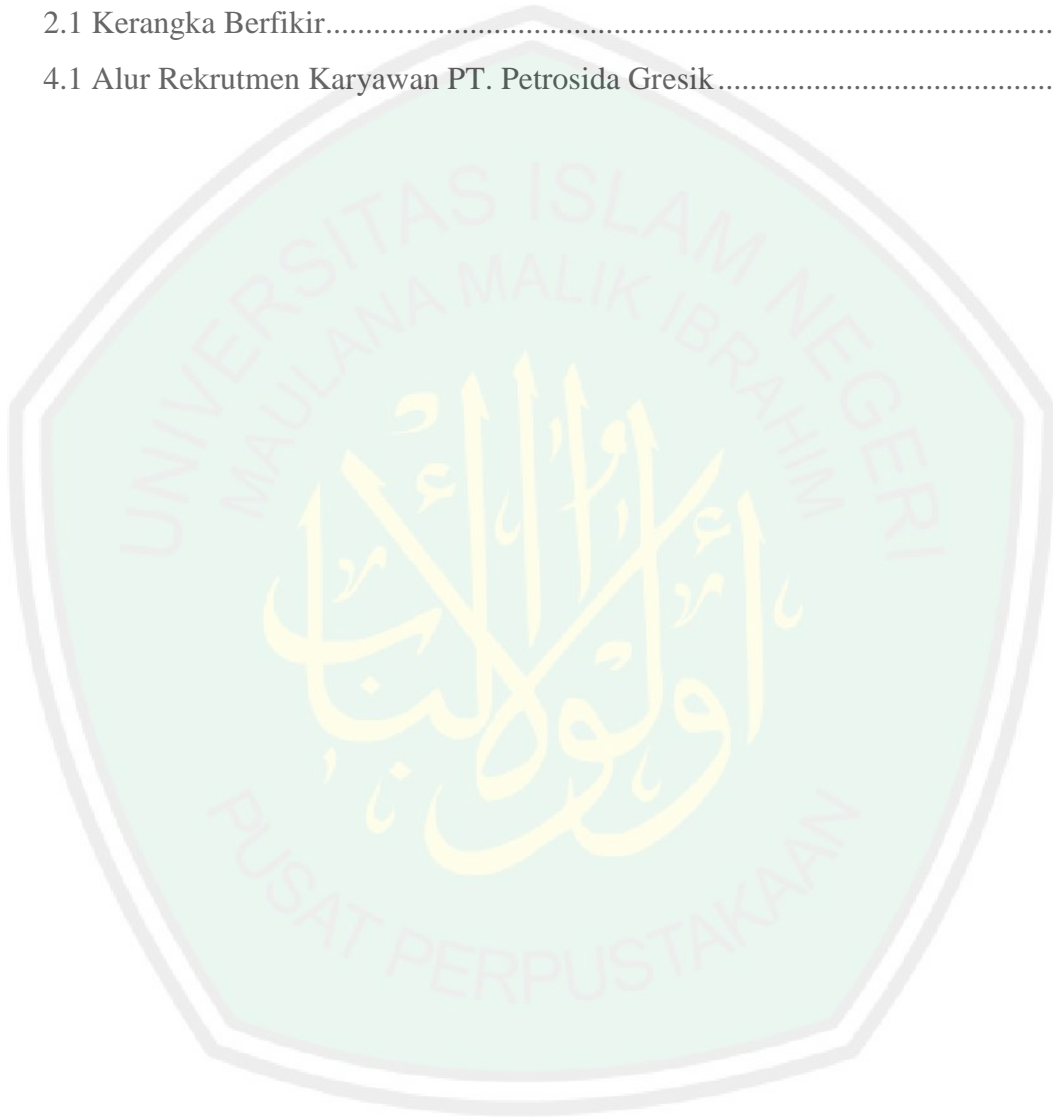
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Nama-nama informan penelitian.....	51
Tabel 3.2 Dokumen Program Rekrutmen dan Seleksi.....	52
Tabel 3.3 Tabel Triangulasi.....	55
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan.....	61



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir.....	48
4.1 Alur Rekrutmen Karyawan PT. Petrosida Gresik.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pedoman Wawancara

LAMPIRAN 2 Dokumentasi Penelitian

LAMPIRAN 3 Struktur Organisasi PT.Petrosida Gresik

LAMPIRAN 4 Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme dan Hasil Uji Turnitin

LAMPIRAN 6 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Burhansyah, Muhamad Zailani. 2019. SKRIPSI. Judul: **“Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses dan Seleksi Di PT.Petrosida Gresik (Studi Kasus Pada PT.Petrosida Gresik Jawa Timur)”**

Pembimbing : Syahirul Alim, SE.,MM

Kata Kunci : Wawancara, Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian maupun kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas bersumber dari proses ini. Di dalam proses ini ada metode wawancara yang merupakan salah satu metode wajib dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi metode wawancara pada proses rekrutmen dan seleksi di PT. Petrosida Gresik Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode dokumentasi, observasi dan wawancara sebagai metode pengumpulan data pada penelitian ini. Sumber data pengumpulan penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder.

Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan untuk proses rekrutmen dan seleksi yang ada di PT. Petrosida Gresik Jawa Timur sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Seperti dari strategi dan perencanaan telah ditata dengan rapi oleh bagian yang telah diberikan amanah oleh perusahaan untuk menjalankan proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Petrosida Gresik yakni menggunakan sumber internal dan sumber eksternal perusahaan. Setelah proses rekrutmen selesai kemudian karyawan akan masuk pada proses seleksi yang bertujuan untuk mendapatkan calon kandidat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam proses seleksi terdapat indikator-indikator berpengaruh yang digunakan oleh PT. Petrosida Gresik yakni *knowledge, attitude, aptitude, skills*, dan *physic*. Implementasi dari metode wawancara yang ada di PT. Petrosida Gresik sangatlah berperan dalam proses rekrutmen maupun seleksi. Karena wawancara dapat menjadi alat untuk mencari tahu tentang kepribadian seseorang. Dalam rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Petrosida Gresik wawancara sangat penting dalam pelaksanaannya atau bisa dikatakan sebagai kunci dalam lolos tidaknya seorang pelamar atau calon karyawan.

ABSTRACT

Burhansyah, Muhamad Zailani. 2019. THESIS. Title: **“The Implementation of Interview Method Applied in the Process Selection in PT. Petrosida Gresik (Field Study toward PT. Petrosida Gresik East Java)”**

Advisor : Syahirul Alim, SE.,MM

Keyword : Interview, Recruitment and Selection

Recruitment and selection are very significant process as several kinds of skill and the need of company toward the quality of human resources are from this process. In this process, there are interview methods in which it is one of obligatory method of the recruitment and selection.

This research aims to know the implementation of interview method applied in the process of recruitment and selection in PT. Petrosida Gresik, East Java. This research employs descriptive-qualitative approach through documentation, observation and interview as the data collection method toward this research. This research's data collection source is from primer and secondary source.

The result of the research concludes that the recruitment and selection in PT Petrosida Gresik East Java has been applied as procedure such as strategy and plan. Strategy and plan are arranged neatly by divisions given trusteeship by the company to do the recruitment process. The recruitment process applied by PT. Petrosida Gresik employs the internal and external source of company. After the recruitment has been done in turn the employee are going to the selection process aimed to acquire prospective candidate which is in accordance with the criteria determined by the company. In the process of selection, there are influential indicators employed by PT Petrosida Gresik namely knowledge, attitude, aptitude, skills and physic. The implementation of interview method applied in PT. Petrosida Gresik has very significant role in the process of recruitment and selection as interview can be a tool to wonder people's personality. The recruitment done by PT Petrosida Gresik, interview is very significant in the implementation or, in other word, as the key whether the prospective candidates can pass the selection or not.

المستخلص

محمد زيلاني, 2019 مناهج البحث. تطبيق طريقة المقابلة في عملية التوظيف و الاختيار في شركة فتراسيدا (Petrosida) غراسيك (الدراسة الحالة على شركة فتراسيدا (Petrosida) غراسيك جاوي الشرقية).

المشرف : شهير العالم الماجستير

الكلمة الرئيسية: المقابلة , التوظيف و الاختيار.

التوظيف و الاختيار عملية مهمة, لأن الخبرة و احتياج المصانع عن الموارد البشرية المزية يحصل من هذه العملية. في هذه العملية يتكون من المنهج المقابلة و هو أحد المناهج الواجبة في عملية التوظيف و الاختيار.

هذا البحث يهدف إلى معرفة التنفيذ الطريقة المقابلة في عملية التوظيف و الاختيار في شركة فتراسيدا غراسيك جاوي الشرقية هذا البحث يستخدم منهج البحث الكيفي الوصفي . و يستخدم المنهج التوثيق, و الرصد و المقابلة في طريقة الجمع البيانات في هذا البحث. أما المصادر البيانات في هذا البحث يحصل من المصادر البيانات الرئيسية و الثانوية.

من هذا البحث يلخص أن في عملية التوظيف و الاختيار في شركة فتراسيدا غراسيك جاوي الشرقية يجري سيرا مطابقا بالطريقة مثل إستراتيجية و الاستعداد الذي قد رتبت بالشعبة الذي قد أعطي التفويض له. عملية التوظيف الذي قام به شركة فتراسيدا غراسيك جاوي الشرقية وهي استخدام المصادر الداخلية والمصادر الخارجية للشركة. بعد انتهاء عملية التوظيف سيقوم الموظفون بإدخال عملية المنوعات الذي يهدف إلى حصل الموظفين المحتملين الذي يطابق المعايير المحددة للشركة. في عملية التوظيف هناك مؤشرات مؤثرة التي يستخدمها شركة فتراسيدا غراسيك جاوي الشرقية هو المعرفة، والموقف، والكفاءة، والمهارات، والجسم. تنفيذ المناهج المقابلة في شركة فتراسيدا غراسيك جاوي الشرقية مهم جدا في عملية التوظيف و الاختيار. لأن المقابلة يكون ألة لمعرفة الشخصية امرئ. في التجنيد الذي قامت به شركة فتراسيدا غراسيك جاوي الشرقية , المقابلة مهم جدا في أداءه أو يمكن أن يقال أنها مفتاح لنجاح الموظفين المحتملين ام لا.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam perusahaan, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting yang dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pada umumnya seorang pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan sendiri menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikembangkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Gomes (1995:105) rekrutmen (Recruitment) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi

sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai. Kemudian Schermerhorn (1997:105) mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Sebuah penelitian terdahulu yang dilakukan *Billy Renaldo Potale, Victor Lengkong dan Silcyljeoa Moniharapon* (2016) mengenai “*The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employees At PT. Bank SulutGo*” (Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Bank SulutGo), hasil penelitian menyatakan bahwa untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagaiia “*The Right Man On The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaannya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hipotesa sementara dari peneliti yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi pada PT. Petrosida Gresik, ternyata diketahui ada pengaruh yang negatif ketika proses rekrutmen dan seleksi berlangsung terutama pada tahap tes wawancara, penempatan karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk mendapatkan karyawan yang baik dan handal, bermutu dan sesuai jumlah yang dibutuhkan perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Menurut Handoko (1996:146): “Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak diterima oleh perusahaan tersebut.” Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih.

Menurut Hasibuan (2002:47): “Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan.” Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi pegawai adalah memperoleh karyawan yang paling tepat dalam kualitas maupun kuantitas dari calon-calon yang akan ditariknya. Dan dapat ditambahkan kembali bahwa seleksi sangat berperan bila ternyata para karyawan berprestasi baik sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan.

Berdasarkan penelitian dari *Puspitasari, Mukzam dan Iqbal*, (2014), dalam jurnalnya mengenai “*Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”, hasil penelitian mengemukakan bahwa metode seleksi PDAM Kota Malang adalah metode seleksi administrasi dan selanjutnya tes teori, tes praktek, tes *interview* akademis, tes bakat, tes *interview* direksi, dan terakhir adalah tes kesehatan.

Karyawan yang bermutu menurut PDAM Kota Malang adalah karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan serta memiliki skill. Ciri-ciri karyawan yang bermutu menurut dari PDAM Kota Malang adalah karyawan memiliki skill dibidang pekerjaannya, dan karyawan yang bermutu pertama mempunyai keahlian. Kedua disiplin, kreatif, loyal dan fleksibel. Ketiga dapat mengikuti adanya perkembangan dalam perusahaan. Keempat bekerja cepat dengan tepat waktu sesuai mekanisme yang telah ditetapkan. Kelima dapat melayani peanggan dengan baik dan memberikan kepuasan elayanan kepada pelanggan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hipotesa sementara dari peneliti pada saat melaksanakan PKL di PT. Petrosida Gresik yang menyatakan bahwa seleksi yang dilakukan pada PT. Petrosida Gresik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan dan perusahaan menurun.

Selain itu dalam seleksi juga terdapat proses wawancara. Wawancara didesain untuk mengidentifikasi informasi seorang calon dan menjernihkan informasi yang diperoleh dari sumber – sumber lain. Wawancara yang mendalam ini didesain untuk mengintegrasikan seluruh informasi informasi dari formulir aplikasi, tes-tes dan pengecekan referensi, sehingga sebuah keputusan dapat diambil. Karena integrasi yang dibutuhkan tersebut dan keinginan untuk melakukakn kontak secara langsung, wawancara ini merupakan tahapan yang terpenting dari proses rekrutmen dan seleksi dalam berbagai situasi (Mathis dan Jackson, 326:2001).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis menentukan objek penelitian pada PT Petrosida Gresik yakni perusahaan yang berfokus pada pupuk kimia, berpotensi dan berkembang di Indonesia. PT Petrosida Gresik berdiri sejak tahun 1984 dengan memproduksi bahan aktif kimia untuk pertanian dan perkebunan pertama kali di Indonesia. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal mencari karyawan untuk bisa diajak bekerja sama dalam melancarkan visi dan misi sebuah perusahaan. Ketika rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan maka untuk kedepannya dipastikan perusahaan tersebut akan *survive*.

Tidak sembarang karyawan bisa masuk ke dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan mempunyai kriteria maupun syarat agar bisa bergabung dalam sebuah perusahaan. Terutama pada proses wawancara yang merupakan rangkaian dari proses seleksi dalam penjurangan karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas bahwa metode wawancara pada proses seleksi memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Sehingga judul yang diangkat penulis adalah **“Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Seleksi Di PT.Petrosida Gresik” (Studi Kasus Pada PT.Petrosida Gresik Jawa Timur).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Petrosida Gresik?
2. Bagaimanakah Implementasi dari Metode Wawancara pada Proses Seleksi di PT. Petrosida Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah tujuan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah proses rekrutmen dan seleksi di PT. Petrosida Gresik
2. Untuk mengetahui bagaimanakah implementasi dari metode wawancara terhadap seleksi di PT. Petrosida Gresik.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Memberikan kontribusi secara empiris teori rekrutmen dan seleksi karyawan.
 - b) Memberikan kontribusi secara empiris teori implementasi dari rekrutmen dan seleksi karyawan.

2. Bidang Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia khususnya manajer/pimpinan PT. Petrosida Gresik. Pentingnya rekrutmen dan seleksi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah rekrutmen dan seleksi karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Billy dkk (2016) mengenai “*The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employees At PT. Bank SulutGo*” (Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo), hasil penelitian menyatakan bahwa untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man On The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

- b. Rizki dkk (2014), mengenai “*Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”, hasil penelitian mengemukakan bahwa metode rekrutmen yang digunakan oleh PDAM Kota Malang adalah metode eksternal, dengan media iklan berupa internet dan Koran. Dengan system pendaftaran online yaitu melalui *website* PDAM Kota Malang. Sedangkan prosedur rekrutmen PDAM Kota Malang, dimulai dari bidang yang membutuhkan karyawan melaporkan kekosongan jabatan kepada direksi, kemudian dari direksi menyatakan persetujuannya. Badan SDM mengumumkan melalui internet dan Koran. Selanjutnya yakni metode seleksi PDAM Kota Malang adalah metode seleksi administrasi dan selanjutnya tes teori, tes praktek, tes *interview* akademis, tes bakat, tes *interview* direksi, dan terakhir adalah tes kesehatan. Karyawan yang bermutu menurut PDAM Kota Malang adalah karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan serta memiliki skill. Ciri-ciri karyawan yang bermutu menurut dari PDAM Kota Malang adalah karyawan memiliki skill dibidang pekerjaannya, dan karyawan yang bermutu pertama mempunyai keahlian. Kedua disiplin, kreatif, loyal dan fleksibel. Ketiga dapat mengikuti adanya perkembangan dalam perusahaan. Keempat bekerja cepat dengan tepat waktu sesuai mekanisme yang telah ditetapkan. Kelima dapat melayani pelanggan dengan baik dan

memberikan kepuasan elayanan kepada pelanggan.

- c. Heru (2015), mengenai “*Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT.Berkat Sejati Jaya*”, hasil penelitian bahwa PT. Berkat Sejati Jaya perlu melakukan perencanaan akan pross rekrutmen yang akan dijalankan. Kemudian perlu juga mempertimbangkan sumber rekrutmen external selain meningkakan prosedur pada proses seleksinya seperti melakukan tes kesehatan dan tes tertulis dan tes psikologi untuk mengetahui kepribadian calon karyawannya. Dan yang terakhir PT.Berkat Sejati Jaya perlu melakukan kontrak kerja dengan para pegawainya atau memeberi motivasi kepada para pegawainya dengan memberikan jaminan kesehatan, diharapkan dengan memberikan jaminan kesehatan keada karyawannya dapat menekan tingkat pemberhentian yang terjadi.
- d. Oggy (2013), “*Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer Di Semarang* ”. Hasil penelitian menyatakan bahwa. proses rekrutmen karyawan yang terjadi di PT. Nyonya Meneer terbagi menjadi untuk manajer jabatan tinggi lainnya dan untuk karyawan harian atau bukan jabatan tinggi. Dalam melakukan rekrutmen untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya, sumber rekrutmen perusahaan berasal dari perekrutan eksternal yaitu dengan pemasangan iklan di media cetak. Sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi melalui perekrutan internal yaitu dengan referensi dari karyawan lama. Perusahaan tidak mengalami kendala

dalam melakukan perekrutan karyawan. Syarat yang ditetapkan oleh perusahaan adalah syarat seperti pendidikan dan mempunyai pengalaman bekerja sebelumnya. Dalam proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Nyonya Meneer ada dengan memanggil calon karyawan tersebut kemudian diwawancara, apabila untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya, wawancara dilakukan oleh direktur PT. Nyonya Meneer sendiri sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan tinggi wawancara dilakukan oleh kepala personalia. Kendala yang sering terjadi dalam proses seleksi adalah terkadang calon karyawan yang melamar tidak sesuai dengan kualifikasi minimal yang ditetapkan oleh perusahaan.

- e. Nila (2016) mengenai "*Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*", hasil penelitian menyatakan bahwa Islam merupakan agama kebenaran yang bersumber dari Allah. Al-qur'an dan Hadist menjadi pedoman umat Islam dalam menjalankan kehidupan. Dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat Aturan yang jelas yang bisa dijadikan landasan hukum dalam menjalankan berbagai sendi kehidupan, begitu juga halnya dengan konsep Islam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengenai masalah rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. Banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang dapat dijadikan pedoman dalam proses tersebut. Pada dasarnya konsep Islam sama dengan konsep manajemen sumber daya manusia secara umum mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber

daya manusia. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pada prinsipnya harus dilakukan dengan baik dan tepat agar tersedianya karyawan yang pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam organisasi.

f. Ekwoaba dkk (2015) "*The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organizational Performance*", penelitian ini menyatakan bahwa Perekrutan dan seleksi dalam setiap organisasi adalah bisnis yang serius sebagai keberhasilan setiap organisasi atau efisiensi dalam penyampaian layanan tergantung pada kualitas tenaga kerja yang direkrut ke dalam organisasi melalui latihan perekrutan dan penyaringan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Variabel, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rizki Amanda Puspitasari, Mochammad Djudi Mukzam dan Mochammad Iqbal. (2014) “ <i>Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)</i> ”	<i>Variabel Independent</i> : Rekrutmen dan Seleksi <i>Variabel Dependent:</i> Karyawan Yang Bermutu	Metode : Deskriptif Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode Seleksi pada PDAM Kota Malang adalah metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. 2. Prosedur seleksi PDAM Kota Malang juga berpengaruh signifikan mulai dari proses administrasi selanjutnya tes teori, tes praktek, <i>interview</i> akademis, tes bakat, tes <i>interview</i> direksi, dan terakhir adalah tes kesehatan.
2	Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong dan Silcyjeova Moniharapon, (2016), “ <i>Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Sulut Go)</i> ”	<i>Variabel Independent</i> : Rekrutmen dan Seleksi <i>Variabel Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Metode: Deskriptif Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang positif terjadi pada rekrutmen Bank SulutGo sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. 2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank SulutGo.
3	Putri, Nandya Ayu, Zainul, Arifin, Wilopo. (2016), “ <i>Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan</i> ”	<i>Variabel Independent</i> : Rekrutmen dan Seleksi	Metode : Deskriptif Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen karyawan di PT. Nyonya Meneer Semarang.

	<i>Karyawan (Studi pada PT.Nyonya Meneer, Semarang)”</i>	<i>Variabel Dependent: Karyawan Yang Bermutu</i>		2. Terdapat pengaruh positif pada Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara pada PT. Nyonya Meneer, Semarang.
4	Heru Soesanto. (2015) “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya”	<i>Variabel Independent : Rekrutmen dan Seleksi</i> <i>Variabel Dependent: Karyawan Yang Bermutu</i>	Metode : Deskriptif Kualitatif	1. Terdapat pengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen pada PT. Berkat Sejati Jaya. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan pada prses seleksi yang dilakukan oeh PT. Berkat Sejati Jaya.
5	Nila Mardiah, (2016), “Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam”	<i>Variabel Independent : Rekrutmen dan Seleksi</i> <i>Variabel Dependent: Karyawan Yang Bermutu</i>	Metode : Deskriptif Kualitatif	1. Konsep Islam memiliki pengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengenai masalah rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. 2. Banyak ayat Al-Qur’an dan Hadist yang dapat dijadikan pedomaman dalam proses tersebut. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pada prinsipnya harus dilakukan dengan baik dan tepat agar tersedianya karyawan yang pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam organisasi..
6	Joy O. Ekwoaba,	<i>Variabel</i>	Metode :	1. Terdapat pengaruh

	Ugochukwu U. Ikeije dan Ndubuisi Ufoma,, (2015), " The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organizational Performance "	<i>Independent</i> : Rekrutmen dan Seleksi <i>Variabel</i> <i>Dependent:</i> Karyawan Yang Bermutu	Survei Penelitian	bahwa secara keseluruhan, Perekrutan dan seleksi dalam setiap organisasi adalah bisnis yang serius sebagai keberhasilan setiap organisasi atau efisiensi dalam penyampaian layanan tergantung pada kualitas tenaga kerja yang direkrut ke dalam organisasi melalui latihan perekrutan dan penyaringan.
--	---	--	-------------------	--

Sumber : Data Diolah, 2018

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Rekrutmen

2.2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Gomes (1995:105) rekrutmen (*Recruitment*) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Rekrutmen adalah sebuah proses menarik minat individu dalam sebuah jangka waktu tertentu, dalam jumlah yang sesuai dan dengan kualifikasi yang

sesuai, dan meyakinkan mereka untuk melamar kerja pada sebuah organisasi. Proses rekrutmen dipicu ketika seorang manajer menyerahkan dokumen permintaan karyawan, yaitu sebuah dokumen yang menspesifikasikan nama pekerjaan, nama bagian, tanggal kapan karyawan dibutuhkan, dan informasi lain. Dengan informasi ini, manajer sumber daya manusia dapat mengacu deskripsi kerja yang sesuai untuk menentukan kualifikasi dari orang yang akan direkrut. Proses rekrutmen juga bisa dipicu setelah dilakukan perencanaan sumber daya manusia. Proses rekrutmen dimulai dengan menentukan sumber dari sumber daya manusia (SDM) yang akan direkrut, lalu menentukan metode perekrutan SDM, yang akan menghasilkan pelamar pekerjaan pada perusahaan. Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen (Desler, 2006:35).

Kemudian Noe et.al (2008:45) mengemukakan bahwa perusahaan harus membuat keputusan pada 3 aspek berikut saat melakukan rekrutmen.

1. Kebijakan Personalia (*Personnel Policies*)
2. Sumber Rekrutmen (*Recruitment Sources*)
3. Karakter dan Perilaku Recruiter (*Characteristics and Behaviors of The Recruiter*)

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, dan mendorong calon karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan selain sebagai langkah awal sebuah perusahaan dalam membangun

kehidupannya. Hasil dari rekrutmen ini nantinya akan diseleksi dan dipilih sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai (2004:161) Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Menurut Rosidah (2008:133), tujuan lain diadakannya rekrutmen yakni untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi atau lembaga berkesempatan untuk memilih calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan. Namun pada dasarnya arti dari aktivitas rekrutmen semakin penting karena beberapa sebab, antara lain :

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan karyawan yang memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan-karyawan modern.
- b. Perampangan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa rekrutmen merupakan tahap penting bagi seorang calon karyawan, baik yang memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi lembaga maupun dengan yang hanya sekedar ingin mengisi lowongan yang ada. Karena calon karyawan yang memiliki standar perusahaan akan bergna

untuk menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan dan mengubahnya menjadisebuah kelebihan.

2.2.1.3 Sumber Rekrutmen dan Metode Rekrutmen

Dalam metode ini Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru. Ada dua metode dalam proses perekrutan karyawan dalam metode yang kedua ini, antara lain :

1. Sumber Internal dan Metode Rekrutmen dengan Sumber Internal

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali. (Schuer & Jakson,1996:232) Beberapa alternatif perekrutan dengan sumber internal organisasi melalui:

a. Promosi

Perekrutan internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah.

b. Transfer/Rotasi

Di samping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan berifat horizontal (rotasi).

c. Pengkaryaan Kembali

Berlaku untuk karyawan yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali ketika ada jabatan yang kosong.

d. Kelompok Pekerja Sementara / Kontrak Kerja

Kelompok pekerja sementara (temporer) adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja.

Namun mereka dapat menjadi pekerja tetap, jika sesuai dengan persyaratan. Beberapa metode perekrutan dengan sumber internal antara lain dengan :

1) Rencana Suksesi/ Succession Planning

Perekrutan ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif.

2) Penawaran Terbuka untuk suatu Jabatan (Job Posting)

Perekrutan terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Untuk itu setiap ada jabatan

kosong diumumkan melalui media intern, bulletin perusahaan, papan bulletin/pengumuman, sarana telepon atau sistem komputer.

3) Perbantuan Pekerja (Magang)

Perekrutan Internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok/tepat dan sukses, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

4) Penggunaan Daftar Ketrampilan

Daftar Keterampilan berisi informasi tentang ketrampilan karyawan yang dimiliki perusahaan, biasanya tersimpan dalam dokumen data base bagian SDM perusahaan. Daftar ini memudahkan identifikasi para calon karyawan dengan bobot yang diperlukan untuk suatu jabatan.

2. Sumber Eksternal dan Metode Rekrutmen dengan Sumber Eksternal

Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar

tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal seperti :

a. Lembaga pendidikan

Perekrutan calon tenaga kerja dilakukan biasanya bila organisasi/perusahaan memerlukan jenis pendidikan tertentu tanpa memperdulikan pengalaman kerja. Melalui cara perekrutan ini, diharapkan dapat dibentuk karyawan sesuai yang diinginkan organisasi/perusahaan.

b. Teman/anggota keluarga karyawan

Organisasi/perusahaan dapat meminta jasa karyawan lama untuk mencarikan calon tenaga kerja. Umumnya karyawan yang dimintai tolong akan menyambut gembira, meskipun untuk tugas tersebut mereka tidak mendapatkan imbalan dalam bentuk materi. Lebih-lebih dalam kondisi sulitnya lapangan kerja seperti saat ini, karyawan akan gembira untuk menyodorkan informasi calon pegawai seperti saudara/teman/tetangga dan sebagainya.

c. Lamaran terdahulu yang telah masuk

Perekrutan juga dapat diambil dari lamaran terdahulu yang telah masuk. Melalui pembukaan arsip atau file lamaran yang belum diterima, diharapkan akan didapat calon pegawai yang memiliki persyaratan sebagaimana yang diharapkan.

d. Agen tenaga kerja

Cara ini boleh dibilang relatif sangat baru dan belum populer di Indonesia. Agen tenaga kerja adalah perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

e. Karyawan perusahaan lain

Perekrutan calon karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dapat dilakukan secara legal maupun illegal. Yang dimaksud legal disini adalah perusahaan yang ingin merekrut harus mengeluarkan sejumlah biaya yang akan dibayarkan kepada perusahaan tempat calon pegawai tersebut bekerja. Perekrutan model ini lebih dikenal dengan sebutan transfer. Sedangkan perekrutan secara illegal lebih dikenal dengan pembajakan. Kelebihan dari perekrutan ini adalah : pengalaman terjamin; training/latihan diperlukan sekadarnya; kemungkinan mendapatkan ide-ide baru besar. Namun juga terdapat kelemahan dalam cara ini, yaitu : loyalitas kurang terjamin, dan calon mungkin memiliki kebiasaan yang kurang sesuai dengan iklim organisasi.

f. Asosiasi profesi

Perekrutan dilakukan melalui asosiasi suatu profesi sebagai mediator penyedia tenaga kerja profesional bagi perusahaan, seperti di Indonesia terdapat KADIN, IWAPI, HIPMI, IAI, dsb.

g. Outsourcing

Terkadang perusahaan juga perlu melakukan efisiensi, beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa harus mengangkat tenaga kerja tetap dapat menggunakan tenaga kerja kontrak (outsourcing).

Metode perekrutan karyawan dengan sumber dari luar perusahaan, dapat dilakukan :

1) Melalui iklan di media massa (radio, TV, koran, internet)

Melalui iklan atau advertensi diharapkan perusahaan dapat merekrut calon tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu dan dengan pengalaman

kerja tertentu. Perekrutan melalui iklan ini biasanya disertai dengan suatu janji yang menarik, misalnya gaji yang besar, masa depan yang menarik dan sebagainya.

2) Akuisisi dan merger

Ketika suatu perusahaan melakukan akuisisi atas perusahaan lain, atau merger dengan perusahaan lain maka akan memperoleh sejumlah tenaga kerja.

3) Open house

Untuk menjangkau lebih banyak tenaga potensial secara umum, perusahaan dapat melakukan open house di sejumlah kalangan yang diprediksikan dapat menarik calon tenaga kerja potensial, seperti di perguruan tinggi, even-even tertentu.

4) Menyewa konsultan perekrutan

Terkadang untuk mencari dan merekrut tenaga kerja profesional dibutuhkan konsultan yang mampu mencari tenaga tersebut, dengan demikian ada jaminan melalui konsultan perekrutan perusahaan tidak perlu membuang waktu untuk mencari tenaga kerja yang sesuai.

2.2.1.4 Proses Rekrutmen

Menurut Simamora (2006:179) proses rekrutmen karyawan dalam satu alur yang sistematis untuk menjadi tahapan pada setiap jalur. Tahapan proses rekrutmen antara lain :

a. Penyusunan Strategi Rekrutmen

Di dalam penyusunan ini departemen SDM bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana pelamar akan direkrut, dimana dan kapan.

b. Pencarian Para Pelamar Kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perkrutan akan berlangsung melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak lembaga dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antar lembaga dengan sumber eksternal.

c. Penyisihan Pelamar-Pelamar yang Tidak Cocok

Setelah lamaran diterima akan dilakukan penyaringan untuk menyisihkan pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi.

d. Pengumpulan Para Pelamar

Kelompok para pelamar terdiri dari pelamar-pelamar yang sudah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pihak manajemen lembaga dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

2.2.1.5 Rekrutmen dalam Islam

Falsafah islam memandang tugas awal yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah mencari dan menseleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik pengertian bahwa islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, dalam surat Az Zukhruf ayat 32 Allah SWT berfirman:

أَهْمُ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ سُلْحَابًا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ
مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.

Dalam tafsir Quraish Shihab dari Al Qur'an Surat Az Zukhruf ayat 32.

Orang-orang musyrik itu tidak memiliki kunci risalah sehingga dengan seenaknya memberikan risalah kepada tokoh mereka. Bahkan Kamilah yang menanggung penghidupan mereka karena mereka tidak mampu melakukan sendiri hal itu. Sebagian mereka Kami berikan rezeki dan kedudukan lebih banyak dan lebih baik dari yang lain, agar mereka dapat saling menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Masing-masing menopang yang lain dalam mencari penghidupan dan mengatur kehidupan. Dan karunia kenabian, dengan kebahagiaan di dunia dan akhirat sebagai konsekuensinya, jauh lebih baik dari kedudukan yang paling tinggi di dunia sekalipun.

Hukum islam mengklarifikasi bahwa proses yang dijalankan antara pemilik perusahaan dan pekerjanya dalam pencarian seorang pegawai, dapat digolongkan dalam kategori Ijarah (sewa-menyewa), tapi konsep ijarah disini janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, akan tetapi ijarah haruslah dipahami dalam arti luas. Terkait dengan persoalan diatas penulis lebih memfokuskan pembahasannya pada Ijarah Al-‘Amal karena berkaitan dengan obyek penelitian yaitu tentang mekanisme rekrutmen dalam islam. Yang

menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-qur'an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Dalam tafsir Quraish Shihab dari Al Qur'an Surat Al Qashash ayat 26.

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji! Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjaan, karena tenaganya kuat dan dirinya dapat dipercaya."

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil.

Sebagai contoh dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus adil dan jujur dalam menilai calon karyawan. Hal itu merupakan sebuah keharusan, sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al Maidah ayat 8 :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ
 ٨ أَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Dalam tafsir Quraish Shihab dari Al Qur'an Surat Al Maidah ayat 8. Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kalian senantiasa menjalankan perintah-

perintah Allah dan melaksanakan persaksian di antara manusia dengan benar. Janganlah kebencian kalian yang sangat kepada suatu kaum membawa kalian untuk bersikap tidak adil kepada mereka. Tetaplah berlaku adil, karena keadilan merupakan jalan terdekat menuju ketakwaan kepada Allah dan menjauhi kemurkaan-Nya. Takutlah kalian kepada Allah dalam setiap urusan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui semua yang kalian perbuat dan Dia akan memberi balasan yang setimpal. Islam telah menyeru umat manusia untuk selalu konsisten dengan keadilan, baik dengan penguasa maupun dengan musuh. Maka, merupakan tindakan yang tidak benar kalau kebencian mengakibatkan perlakuan tidak adil. Hal itu diterapkan pada hubungan antar individu, dan hubungan antar institusi atau negara. Bersikap adil terhadap musuh diterangkan oleh al-Qur'ân secara sangat jelas, sebagai sikap yang mendekatkan diri kepada takwa. Seandainya prinsip keadilan itu diterapkan dalam hukum internasional, maka tidak akan ada peperangan. Dan kalau setiap agama mempunyai ciri khas tersendiri, maka ciri khas Islam adalah konsep tauhid dan keadilan.

Ayat di atas menjelaskan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam hal perekrutan secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin. Dengan memilih satu orang yang paling banyak memiliki kelebihan dan paling lengkap kriteria. Dapat disimpulkan bahwa pemilihan didasarkan pada kelayakannya (ashlah). Dalam perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan itu diberikan kepada orang yang lebih berhak dan lebih kompeten, bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan atau pertemanan karena kesamaan negeri atau madzhab, terikat atau

suku. Selain itu juga ada hadits yang dapat dikaitkan dengan rekrutmen manajemen sumber daya manusia secara Islami diantaranya :

قَالَ دَخَلْتُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَا وَرَجُلَانِ مِنْ بَنِي عَمِّي فَقَالَ أَحَدُ الرَّجُلَيْنِ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَمَرْنَا عَلَى بَعْضِ مَا وَلَاكَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ وَقَالَ الْآخَرُ مِثْلَ ذَلِكَ فَقَالَ إِنَّا وَاللَّهِ لَا نُؤَوِّي عَلَى هَذَا الْعَمَلِ أَحَدًا سَأَلَهُ وَلَا أَحَدًا حَرَصَ عَلَيْهِ (الجامع الصحيح)

Berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari ya berkata : aku dan dua orang lelaki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi, salah satu dari lelaki itu berkata, *Hai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah diberikan Allah kepadaMu*, lelaki lainnya juga sama mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah SAW bersabda: *“Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang sangat menginginkannya”*. (Hadits Shohih Muslim).

Hadits lain dari HR Muslim yakni ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta

Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubernur salah satu wilayah kekuasaan Islam, menanggapi permintaan ini Rasulullah SAW bersabda :

قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حِرْبِي وَنَدَامَةٌ أَلَا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya : *“hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan hari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu”*.

Rasulullah SAW menolak permintaan Abu Dzar karena dalam jabatan ini tidak ada persyaratan kompetensi yang tidak dipenuhi olehnya. Dari dua hadits di atas memperlihatkan Rasulullah SAW yang pertama beliau tidak memberikan jabatan kepada yang menginginkannya kemudian yang kedua beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah. Menurut Jusmaliani (2011:76) dari

sisi lain yang berbeda dua hadits ini dapat disimpulkan mereka yang meminta jabatan tersebut tidak dapat mengukur kemampuan dirinya sendiri.

2.2.2 Seleksi

2.2.2.1 Pengertian Seleksi

Menurut defines dari Dale Yoder dalam Saydam (1996:101) mengatakan bahwa seleksi merupakan proses kegiatan untuk menentukan para pelamar diterima atau ditolak.

Kemudian menurut Ivancevich (2001:211) yakni “*selection is the process by which on organization choosen from a list of application the person or person who best meet the selection criteria for the position available, considering current environment condition*” yang dimaksud adalah seleksi merupakan proses suatu perusahaan memilih dari daftar pelamar yang terbaik dan sesuai dengan kriteria posisi yang dibutuhkan dan seseuai dengan keadaan lingkungan.

Menurut Rivai (2011 : 159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara

wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

2.2.2.2 Dasar dan Tujuan Seleksi

Dasar seleksi adalah penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:25) dasar tersebut antara lain :

1. Kebijakan perubahan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada Undang-Undang Perubahan Pemerintah.

2. Job spesification

Dalam spesifikasi, telah diterapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah *“the right man on the right place and the right man behind the riht gun”*. Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan dijabat, baru siapa yang akan menjabatnya. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

3. Ekonomi rasional

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan dipertanggungjawabkan.

4. Etika sosial

Seleksi harus dilakukan dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara bersangkutan. Seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi *turnover* karyawan
8. Karyawan yang sesuai budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerjasama di dalam perusahaan
10. Karyawan yang mudah dikembangkan untuk masa depan

Menurut Marwansyah (2012:128) tujuan seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan perusahaan atau lembaga seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebah pekerjaan dengan baik.

Sistem seleksi menurut Marwansyah (2012:128) tidak hanya bertujuan untuk mencari pelamar yang berkualitas akan tetapi juga mencari karyawan yang sesuai dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh karyawan seperti, kemampuan, pengalaman dan sebagainya. Identifikasi program seleksi dimaksudkan supaya para pelamar/calon karyawan mencapai atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan organisasi.

2.2.2.3 Metode Seleksi

Metode seleksi menurut Manullang dalam Susilo dan Martoyo (1996:47) menyebutkan bahwa ada dua metode cara mengadakan seleksi, yaitu :

- a. Cara seleksi berdasarkan ilmu pengetahuan.

Cara ini juga disebut cara ilmiah, cara seleksi ini berdasarkan pada data yang diperoleh *job specification*. Dalam *job specification* tersebut terdapat persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, supaya sesuai dengan keinginan organisasi.

- b. Cara non ilmiah

Cara seleksi seperti ini dengan mempertimbangkan data-data seperti : surat lamaran, ijazah sekolah dan daftar nilai, surat keterangan pekerjaan, wawancara langsung, rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya. Namun kelemahan dari metode ini adalah tercapainya objektivitas prima yang belum tentu dapat diandalkan.

Menurut Klinger dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:161) mengemukakan tentang metode seleksi dengan beberapa aspek, yaitu: tinjauan

data biografis, tes bakat/ketangkasan, tes-tes kemampuan, ujian-ujian penampilan, referensi-referensi, evaluasi kinerja, wawancara, pusat-pusat penilaian, dan masa percobaan.

2.2.2.4 Tahap-Tahap Seleksi

Proses seleksi merupakan langkah-langkah para pelamar dari pengajuan lamaran hingga keputusan diterima atau ditolak. Rivai dalam Meldona (2009:165) mengemukakan dalam tahap-tahap seleksi terdiri dari : surat-surat rekomendasi, format lamaran, tes kemampuan, tes potensi akademik, tes kepribadian, tes psikologi, wawancara seleksi pendahuluan, wawancara, wawancara dengan supervisor, evaluasi medis kesehatan, *assessment center*, *drug tes*, keputusan penerimaan. Dalam sebuah seleksi perusahaan pastinya punya indikator yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Menurut Mondy (2008:182) indikator yang harus dimiliki ini diuji dengan alat test, antara lain :

- a. *Knowledge* yaitu mengetahui pengetahuan calon karyawan dalam ilmu tertentu/ilmu yang harus dikuasai oleh calon karyawan.
- b. *Skill* yaitu mengetahui kemampuan calon karyawan saat ini dengan test tertulis maupun praktek.
- c. *Attitude* yaitu mengetahui sikap calon karyawan , norma calon karyawan dan kebiasaan calon karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. *Aptitude* yaitu mengetahui potensi seseorang untuk ditempatkan dalam suatu posisi tertentu dalam pekerjaan dan dikembangkan.

- e. *Physic* yaitu mengetahui kesehatan atau kondisi fisik maupun mental dari calon karyawan apakah sesuai dengan pekerjaan yang akan ditempati atau dalam pelaksanaan program yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.2.5 Seleksi Dalam Perspektif Islam

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak.

Menurut Karim dalam Jurnalnya *Rekrutmen dalam Kajian Manajemen Islam* (2015:1) menyebutkan bahwa islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk merekrut kemudia mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, Allah SWT berfirman :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا

تَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan” (Az Zukhruf:32).

Dalam tafsir Quraish Shihab dari Al Qur'an Surat Az Zukhruf ayat 32.

Orang-orang musyrik itu tidak memiliki kunci risalah sehingga dengan seenaknya

memberikan risalah kepada tokoh mereka. Bahkan Kamilah yang menanggung penghidupan mereka karena mereka tidak mampu melakukan sendiri hal itu. Sebagian mereka Kami berikan rezeki dan kedudukan lebih banyak dan lebih baik dari yang lain, agar mereka dapat saling menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Masing-masing menopang yang lain dalam mencari penghidupan dan mengatur kehidupan. Dan karunia kenabian, dengan kebahagiaan di dunia dan akhirat sebagai konsekuensinya, jauh lebih baik dari kedudukan yang paling tinggi di dunia sekalipun.

Merekrut dan menyeleksi calon karyawan merupakan persoalan yang rusial. Hal ini pernah diisyarahkan oleh Rasulullah SAW dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah SAW bersabda :

“Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda : “ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” Dan juga hadist yang artinya:

“Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat yang lebih utama (patut dan layak) maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin”.

Petikan hadist diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi harus dilakukan dengan kejujuran tidak mengutamakan orangnya tapi yang dilihat yaitu bagaimana kemampuan, keahlian dan kelayakan sesuai dengan posisi lowongan tersebut. Karena itulah proses seleksi diadakan yaitu untuk melihat kemampuan, keahlian sehingga terlihat siapa yang layak dan pantas diangkat menjadi karyawan. Hadist diatas juga menerangkan bahwa seleksi yang dilakukan karena ada unsur nepotisme merupakan perbuatan mengkhianati Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin pada umumnya, sama artinya dengan melanggar ketentuan Allah yang tentu saja hal ini merupakan perbuatan yang mengundang dosa bagi

organisasi yang melakukan proses seleksi. Ada banyak cara atau metode untuk melihat kemampuan, keilmuan dan keahlian yang dilakukan pada proses seleksi. Mulai dari wawancara awal psikotes, tes potensi akademik, wawancara akhir dan tes kesehatan. Dengan mengikuti proses seleksi yang begitu panjang maka tersaring siapa yang utama dijadikan karyawan. Landasan hukum proses seleksi dalam Islam juga terlihat jelas dari pernyataan Khalifah Ali bin Abi Thalib R.A yang berbunyi:

“Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan”.

Dari pernyataan diatas dapat kita jabarkan bahwa seleksi tidak boleh dilakukan dengan mementingkan orang yang terdekat atau kerabat yang tidak memenuhi kriteria seleksi. Mengangkat orang karena ada unsur hubungan tertentu akan mengakibatkan adanya karyawan yang memiliki kinerja buruk, tidak patuh terhadap atasan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tidak loyal terhadap organisasi dan melakukan hal yang merugikan organisasi, ataupun korupsi serta kolusi. Sehingga berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal- hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka lakukanlah proses seleksi sesuai dengan syariat Islam.

2.2.3 Wawancara

2.2.3.1 Pengertian Wawancara

Wawancara adalah prosedur yang dirancang untuk memperoleh informasi dari seseorang melalui respons lisan terhadap pertanyaan lisan. Wawancara disini bisa diartikan sebagai prosedur rekrutmen yang dirancang untuk memprediksi prestasi kerja di masa mendatang atas dasar respons lisan pelamar itu terhadap pertanyaan lisan (Dessler, 2006:244).

Selain itu wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Apabila wawancara dijadikan satu-satunya alat pengumpulan data, atau sebagai metode diberi kedudukan yang utama dalam serangkaian metode-metode pengumpulan data lainnya, ia akan memiliki ciri sebagai metode primer. Sebaliknya jika ia digunakan sebagai alat untuk mencari informasi-informasi yang tidak dapat diperoleh dengan cara lain, ia akan menjadi metode pelengkap. Pada saat-saat tertentu metode wawancara digunakan orang untuk menguji kebenaran dan kemantapan suatu datum yang telah diperoleh dengan cara lain, seperti observasi, tes, kuesioner dan sebagainya. Digunakan untuk keperluan semacam itu metode wawancara akan menjadi batu pengukur atau kriterium.

Dalam tiga golongan fungsi itu tidak implisit bahwa golongan yang satu mempunyai harga yang lebih tinggi dari yang lain. Sebagai metode primer wawancara mengemban tugas yang sangat penting. Sebagai pelengkap metode wawancara menjadi sumber informasi yang sangat berharga, dan sebagai kriterium ia menjadi alat yang memberikan pertimbangan yang memutuskan. Ditinjau dari segi itu adanya tiga fungsi pokok itu justru memperlihatkan bahwa wawancara merupakan suatu metode yang serba guna.

Dalam proses wawancara terdapat 2 (dua) pihak dengan kedudukan yang berbeda. Pihak pertama berfungsi sebagai penanya, disebut pula sebagai interviewer, sedang pihak kedua berfungsi sebagai pemberi informasi (Information Supplier), interviewee atau informan. Interviewer mengajukan pertanyaan-pertanyaan, meminta keterangan atau penjelasan, sambil menilai jawaban-jawabannya. Sekaligus ia mengadakan paraphrase (menyatakan kembali isi jawaban interviewee dengan kata-kata lain), mengingat-ingat dan mencatat jawaban-jawaban. Disamping itu dia juga menggali keterangan-keterangan lebih lanjut dan berusaha melakukan “probing” (rangsangan, dorongan). Pihak interviewee diharap mau memberikan keterangan serta penjelasan, dan menjawab semua pertanyaan yang diajukan kepadanya. Kadang kala ia malahan membalas dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pula. Hubungan antara interviewer dengan interviewee itu disebut sebagai “a face to face non-reciprocal relation” (relasi muka berhadapan muka yang tidak timbal balik). Dengan demikian wawancara dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak, yang dilakukan secara sistematis dan berdasarkan tujuan research (Kartono, 1980: 171).

2.2.3.2 Jenis Wawancara

Para Manajer menggunakan wawancara untuk beberapa tujuan. Ada enam jenis wawancara : terstruktur, situasional, deskripsi tingkah laku, tidak langsung, stress, dan wawancara panel.

a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur yaitu wawancara yang menggunakan serangkaian pertanyaan yang terstandarisasi untuk diajukan kepada seluruh pelamar. Setiap pelamar diberikan pertanyaan-pertanyaan dasar yang sama, sehingga perbandingan antar-pelamar dapat dilakukan dengan lebih mudah. Jenis wawancara ini memperbolehkan pewawancara menyiapkan pertanyaan-pertanyaan pekerjaan yang berhubungan terlebih dahulu dan kemudian melengkapi formulir evaluasi orang yang diwawancarai secara terstandarisasi.

Wawancara terstruktur hampir seperti sebuah kuis lisan dan menawarkan konsistensi yang lebih besar serta keakuratan dari beberapa jenis wawancara lainnya. Wawancara terstruktur khususnya berguna dalam penyaringan awal karena banyaknya jumlah pelamar pada tahap proses ini. Tentu saja wawancara terstruktur ini kurang fleksibel dari format-format wawancara pada umumnya, dan oleh karena itu mungkin karena sesuai untuk wawancara kedua atau wawancara lanjutan.

Meskipun serangkaian pertanyaan terpola diajukan, wawancara terstruktur tidak harus selalu kaku. Pertanyaan-pertanyaan yang ditetapkan sebelumnya harus diajukan secara logis, tetapi pewawancara dapat menghindari membaca pertanyaan-pertanyaan kata per kata yang terdapat dalam daftar. Pelamar harus diperbolehkan memiliki kesempatan yang cukup untuk memberikan jawaban dengan jelas. Pewawancara harus menyelidiki sampai ia akhirnya mengerti respons dari pelamar (Dessler, 2001:327).

Penelitian pada wawancara telah menemukan wawancara terstruktur secara konsisten lebih dapat diandalkan dan valid dibandingkan pendekatan-

pendekatan lain. Format untuk wawancara memastikan bahwa pewawancara spesifik memiliki informasi yang sama pada setiap calon, sehingga ada reabilitas *Intrarater* yang lebih tinggi. Selain itu, kenyataan bahwa beberapa pewawancara menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang sama pada para pelamar telah membawa pendekatan ini kepada reabilitas *Intrarater* yang lebih baik. Tanpa menghiraukan jenis wawancara yang digunakan, pewawancara dari waktu ke waktu menerima beberapa respons yang “luar biasa” dari beberapa calon. Perspektif Sumber Daya Manusia menggambarkan beberapa dari respons-respons orang yang tidak dikenal.

b. Wawancara Situasional

Wawancara terstruktur yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai bagaimana pelamar dapat menangani situasi-situasi kerja yang spesifik. Dengan para pelamar yang berpengalaman, format tersebut pada dasarnya merupakan salah satu pengetahuan pekerjaan atau tes contoh kerja.

Pertanyaan-pertanyaan wawancara berdasarkan analisis pekerjaan dan diperiksa oleh ahli dalam pekerjaan tersebut sehingga isinya akan valid. Ada tiga jenis pertanyaan :

- **Pengandaian** : Menanyakan pelamar apa yang akan ia lakukan dalam situasi kerja tertentu
- **Berhubungan Dengan Pengetahuan** : Mungkin memerlukan penjelasan sebuah metode atau demonstrasi sebuah prosedur.
- **Berhubungan Dengan Persyaratan** : Menjelajahi area-area seperti kesediaan untuk bekerja pada jam-jam yang dipersyaratkan dan memenuhi permintaan perjalanan.

Untuk beberapa wawancara situasional para ahli pekerjaan juga menulis respons “Baik”, “Rata-rata”, “Buruk” pada pertanyaan-pertanyaan untuk memfasilitasi penilaian dari jawaban-jawaban pelamar tersebut. Pewawancara dapat membuat kode sesuai jawaban tersebut, memberikan nilai, dan menambahkan eseluruhan jumlah nilai yang diperoleh seseorang yang diwawancarai.

c. Wawancara Deskripsi Tingkah Laku

Wawancara dimana pelamar memberikan contoh-contoh spesifik dari bagaimana mereka melakukan atau menangani berbagai permasalahan pada waktu yang lalu. Seperti metode-metode terstruktur lainnya, wawancara deskripsi tingkah laku biasanya memberikan validitas yang lebih baik daripada wawancara yang tidak terstruktur.

d. Wawancara Tidak Langsung

Wawancara yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan umum, yang berasal dari pertanyaan-pertanyaan lain yang dikembangkan. Metode ini terutama seharusnya digunakan dalam pengarahannya psikologi, tetapi selain itu juga digunakan dalam seleksi dan rekrutmen. Pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan umum didesain untuk mendorong pelamar menceritakan dirinya sendiri.

Kesulitan-kesulitan dengan wawancara tidak langsung termasuk menjaganya dalam keterhubungan dengan pekerjaan yang bersangkutan dan memperoleh data yang dapat dibandingkan pada berbagai pelamar. Banyak

wawancara tidak langsung yang hanya merupakan setengah terorganisasi; hasilnya adalah bahwa kombinasi dari pertanyaan-pertanyaan umum dan spesifik ditanyakan tanpa urutan tertentu, dan pertanyaan-pertanyaan yang berbeda ditanyakan pada para pelamar yang berbeda pada pekerjaan yang sama.

e. Wawancara Stres

Wawancara yang didesain untuk menciptakan kegelisahan dan tekanan pada pelamar untuk melihat bagaimana respons orang tersebut. Dalam wawancara ini, pewawancara dianggap sebagai sosok yang sangat agresif dan suka mencemoohkan orang lain. Mereka yang menggunakan pendekatan ini sering membenarkan penggunaannya pada individu yang akan memasuki pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi, seperti pada pegawai keluhan pelanggan di toko swalayan atau seorang pengatur lalu lintas udara.

Wawancara stres merupakan sebuah penekatan yang berisiko tinggi bagi sebuah perusahaan. Jenis pelamar yang mengalami kegelisahan pada setiap wawancara, dan wawancara stres dapat dengan mudah membangkitkan citra yang sangat buruk pada pewawancara dan perusahaan. Sebagai akibatnya, seorang pelamar dari perusahaan. Meskipun demikian, banyak pewawancara yang sengaja membuat stress para pelamar.

f. Wawancara Panel

Wawancara dimana beberapa orang pewawancara mewawancarai seorang calon pada saat yang bersamaan. Biasanya, para pelamar diwawancarai oleh satu orang pewawancara pada saat tertentu. Akan tetapi, ketika seorang yang

diwawancarai harus menghadapi beberapa orang, kebanyakan dari wawancara tersebut berlebihan dan oleh karena itu juga banyak memakan waktu. Dalam sebuah wawancara panel, beberapa orang pewawancara mewancarai calon pada saat yang bersamaan. Seluruh pewawancara mendengar respons yang sama. Padasegi negatifnya, para pelamar sering kali merasa tidak nyaman dengan format wawancara grup tersebut..

2.2.3.3 Wawancara Dalam Islam

Dalam perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang islami, yaitu komunikasi berakhlak al-karimah atau beretika. Komunikasi yang berakhlak al-karimah berarti komunikasi yang bersumber kepada Al-Quran dan hadis (sunah Nabi).

Dalam Al Qur'an dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit bagaimana Allah selalu berkomunikasi dengan hambaNya melalui wahyu. Untuk menghindari kesalahan dalam menerima pesan melalui ayat-ayat tersebut, Allah juga memberikan kebebasan kepada Rasulullah untuk meredaksi wahyu-Nya melalui matan hadits. Baik hadits itu bersifat Qouliyah (perkataan), Fi'iliyah (perbuatan), Taqrir (persetujuan) Rasul, kemudian ditambah lagi dengan lahirnya para ahli tafsir sehingga melalui tangan mereka terkumpul sekian banyak buku-buku tafsir.

Soal cara (kaifiah), dalam Al-Quran dan Al-Hadits ditemukan berbagai panduan agar komunikasi berjalan dengan baik dan efektif. Kita dapat mengistilahkannya sebagai kaidah, prinsip, atau etika berkomunikasi dalam perspektif Islam. Kaidah, prinsip, atau etika komunikasi Islam ini merupakan panduan bagi kaum muslim dalam melakukan komunikasi, baik dalam komunikasi intrapersonal, interpersonal dalam pergaulan sehari-hari, berdakwah secara lisan dan tulisan, maupun dalam aktivitas lain. Dalam hal penulis mensinonimkan wawancara dengan komunikasi, karena dalam wawancara komunikasi yang baik sangatlah dibutuhkan.

a) AL-QURAN

Dalam berbagai literatur tentang komunikasi Islam kita dapat menemukan setidaknya enam jenis gaya bicara atau pembicaraan (qaulan) yang dikategorikan sebagai kaidah, prinsip, atau etika komunikasi Islam, yaitu:

1. Qaulan Sadida (Perkataan yang Benar dan Jujur)

QS. An Nisa ayat 9 :

وَلِيَحْشَ الَّذِينَ لَوَّكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya : “Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah dibelakang mereka, yang mereka khawatirkan terhadap (kesejahteraannya)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertaqwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar (qaulan sadida)”.

Dalam tafsir Quraish Shihab dari Al Qur’an surat An Nisa ayat 9.

Manusia sekali-kali tidak boleh berlaku zalim terhadap anak-anak yatim. Hendaklah mereka merasa takut terhadap keturunannya yang lemah akan menerima perlakuan zalim sebagaimana yang dirasakan oleh anak-anak yatim.

Bertakwalah kepada Allah dalam menghadapi anak-anak yatim. Berbicaralah dengan ucapan yang mengarah kepada kebenaran tanpa berlaku zalim kepada siapa pun.

2. Qaulan Layyinan (Perkataan yang Lembut)

QS. Thaha ayat 43-44 :

أَذْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ﴿٤٣﴾

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لِّئِنَّا لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ﴿٤٤﴾

Artinya : *“Pergilah kamu berdua kepada Fir’aun karena benar-benar dia telah melampaui batas. Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan dia sadar atau takut”*.

Dalam tafsir Quraish Shihab dalam Al Quran surat Thaha ayat 43-44.

Pergilah kamu bersama saudaramu, Hârûn, kepada Fir'aun. Sesungguhnya ia adalah seorang kafir yang telah melampaui batas dalam kekufuran dan kezalimannya. Ajaklah ia untuk beriman kepada-Ku dengan lemah lembut. Mudah-mudahan ia ingat akan keimanan yang telah dilalaikannya, dan takut akan akibat sikapnya yang kafir dan zalim.

Dari ayat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Qaulan Layina berarti pembicaraan yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati maksudnya tidak mengeraskan suara, seperti membentak, meninggikan suara. Siapapun tidak suka bila berbicara dengan orang-orang yang kasar. Rasullulah selalu bertuturkata dengan lemah lembut, hingga setiap kata yang beliau ucapkan sangat menyentuh hati siapapun yang mendengarnya. Dalam Tafsir Ibnu Katsir disebutkan, yang dimaksud layina

ialah kata kata sindiran, bukan dengan kata kata terus terang atau lugas, apalagi kasar.

Ayat di atas adalah perintah Allah SWT kepada Nabi Musa dan Harun agar berbicara lemah-lembut, tidak kasar, kepada Fir'aun. Dengan Qaulan Layina, hati komunikan (orang yang diajak berkomunikasi) akan merasa tersentuh dan jiwanya tergerak untuk menerima pesan komunikasi kita. Allah SWT berfirman dalam surah Al A'raaf ayat 55 :

أَدْعُوا رَبَّكُمْ تَضَرُّعًا وَخُفْيَةً إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ

Artinya : “Berdoalah kepada Tuhanmu dengan berendah diri dan suara yang lemahlembut, sungguh Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas,”.

Dalam tafsir Quraish Shihab dalam Al Qur'an Surat Al A'raaf ayat 55. Jika hanya Allah, Tuhan kalian, yang menjadikan alam, maka memohonlah kepada-Nya dengan beribadah ritual atau ibadah lainnya sambil berdo'a, berendah diri dengan suara keras atau tidak. Jangan melampaui batas dengan menyekutukan-Nya atau menganiaya seseorang. Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas. Dengan demikian, dalam komunikasi Islam, semaksimal mungkin dihindari kata-kata kasar dan suara (intonasi) yang bernada keras dan tinggi. Allah melarang bersikap keras dan kasar dalam berdakwah, karena kekerasan akan mengakibatkan dakwah tidak akan berhasil malah ummat akan menjauh. Dalam berdo'a pun Allah memerintahkan agar kita memohon dengan lemah lembut.

b) HADITS

قُلِ الْحَقُّ وَإِنْ كَانَ مُرًّا

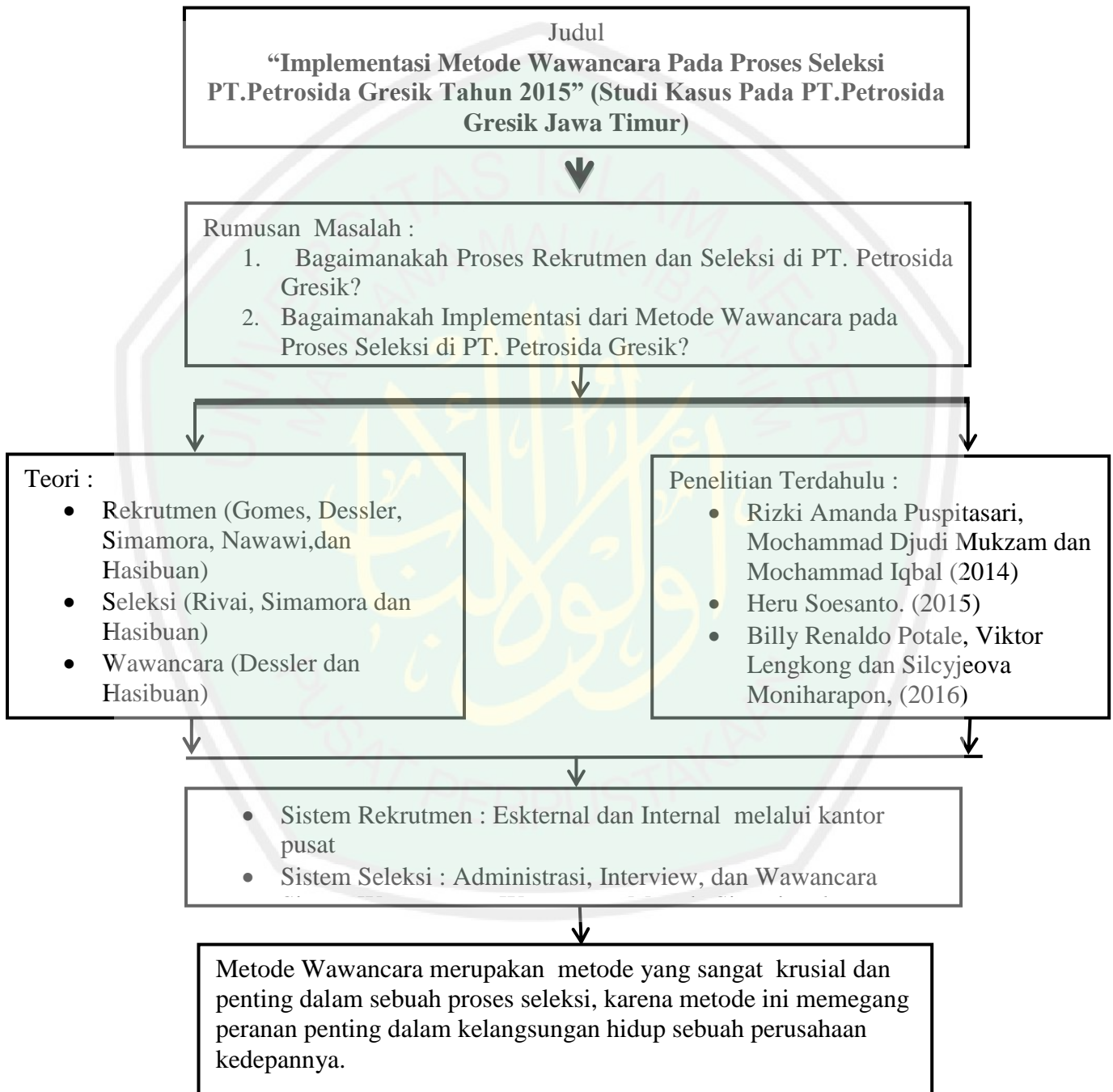
Artinya : *“Katakanlah apa yang benar walaupun pahit rasanya”*

Haditsnya diriwayatkan oleh Imam Baihaqi dalam “Syu’abul Iman” (no. 4737) dari jalan Abdul Malik Ibnu Juraij dari ‘Athoo’ dari ‘Ubaid bin Umair Al-Laitsi dari Abu dzar Rodhiyallahu anhu : “dalam hadits yang panjang”.



2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Data Diolah,2018

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2005:130) merupakan cara untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian (perilaku, persepsi, motivasi, dan lain-lain) secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

3.2 Fokus dan Lokasi Penelitian

Fokus penelitian digunakan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan tidak relevan (Moleong, 2005:132). Penelitian ini berfokus pada implementasi metode wawancara pada proses seleksi di PT. Petrosida Gresik Jawa Timur. Bertujuan untuk mengetahui implementasi metode wawancara pada proses seleksi di PT. Petrosida Gresik Jawa Timur.

Dalam Penentuan lokasi, cara terbaik yang ditempuh adalah dengan mempertimbangkan substansi dan menjajaki lapangan untuk mencari keseuaian dengan melihat kenyataan dilapangan (Moleong, 2005:128). Lokasi yang diambil dalam penelitian ini yakni kantor pusat PT Petrosida Gresik berada di Jalan KIG Raya Utara Kavling O No. 5 Gresik, Jawa Timur.

3.3 Data dan Jenis Data

Data adalah catatan keterangan bukti kebenaran, bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung dengan karyawan PT. Petrosida Gresik.

b. Data Sekunder

Data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari data yang sudah ada sebelumnya yang digunakan sebagai pendukung data primer.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Pengamatan digunakan untuk mendapatkan data-data primer yang berupa deskripsi faktual, cermat dan terperinci mengenai keadaan lapangan, kegiatan manusia dan situasi sosial, serta konteks dimana kegiatan itu terjadi dan berhubungan dengan fokus penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti mencari informasi terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilaksanakan oleh PT. Petrosida Gresik Jawa Timur.

b. Wawancara Mendalam

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Moleong, 2005 : 150).

Wawancara mendalam merupakan metode yang paling umum digunakan dalam teknik penelitian kualitatif, dimana pewawancara menanyakan pertanyaan dengan format terbuka, mendengarkan dan merekamnya, dan kemudian menindaklanjuti dengan pertanyaan tambahan yang terkait. Wawancara yang mendalam ini dilakukan terhadap beberapa karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Petrosida Gresik Jawa Timur.

Tabel 3.1
Nama-nama informan penelitian

No	Informan	Jabatan	Tanggal Wawancara
1	Iffaturrizqiyah	Kepala Departemen SDM & Umum	22 April 2019
2	Agung Setiya Budhi	Manajer Personalia	23 April 2019
3	Dicky Agriawan Wicaksono	Staff Inovasi & Knowledge Management	22 April 2019
4	Nia Andono	Staff Personalia	23 April 2019

Sumber : HR Department (2019)

c. Dokumentasi

Merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip, dan termasuk juga buku-buku, dokumen resmi maupun statistik yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan penelaahan terhadap bahan-bahan yang tertulis untuk menghimpun data sekunder yang memuat informasi tertentu mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan PT. Petrosida Gresik Jawa Timur. Sumber data ini merupakan bagian dokumen yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi calon karyawan PT. Petrosida Gresik Jawa Timur. Adapun data-data yang dapat dikumpulkan yaitu:

Tabel 3.2
Dokumen Program Rekrutmen dan Seleksi

No	Jenis Dokumen	Substansi
1.	Rekap Arsip hasil wawancara seleksi calon karyawan	Berisi data hasil wawancara calon karyawan dan form penilaian dari pewawancara
2.	Rekap hasil interview calon karyawan	Berisi data hasil interview mengenai pengalamn kerja, pengetahuan khusus dan pengetahuan umum
3.	Hasil tes kesehatan calon karyawan	Berisi data hasil tes kesehatan para calon karyawan

Sumber : HR Department (2018)

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data seperti dikemukakan oleh Moleong (2005:140) bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:

3.5.1 Reduksi Data (*Reduction Data*)

Data yang diperoleh dilokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terperinci. Laporan lapangan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Pada penelitian ini data yang diperoleh dipilih dan diseleksi serta dirangkum, difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di PT. Petrosida Gresik Jawa Timur.

3.5.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data, yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pada penelitian ini penyajian data diwujudkan dalam bentuk uraian, dan foto atau gambar sejenisnya. Akan tetapi, paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini adalah dengan teks naratif.

3.5.3 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu, dari permulaan data, penelitian kualitatif ini mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh dilapangan, mencatat keterangan aturan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kualitas, dan proporsi. Pada penelitian ini data dianalisis dan dicari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, yang dituangkan dalam kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara serta dokumentasi hasil penelitian.

3.6 Teknik Keabsahan Data

Pelaksanaan teknik pemeriksaan data didasarkan pada sejumlah kriteria tertentu. Menurut Moleong (2005:324) ada beberapa kriteria yang dapat dilihat pada teknik keabsahan data penelitian kualitatif diantaranya :

3.6.1 Perpanjangan Keikutsertaan

Dengan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, karena peneliti dapat mempelajari kebudayaan, dapat menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh distorsi, baik dari sendiri maupun dari responden, dan membangun kepercayaan subyek. Perpanjangan keikutsertaan dilakukan untuk mengetahui apa dan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Petrosida Gresik Jawa Timur.

3.6.2 Triangulasi

Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dengan sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan. Adapun triangulasi yang dilakukan dengan tiga macam teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber data, metode, dan teori.

Triangulasi dapat dilakukannya dengan jalan :

- 1) Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan;
- 2) Mengeceknnya dengan berbagai sumber data;
- 3) Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Pada penelitian ini triangulasi dilakukan pengecekan dalam berbagai sumber yaitu dengan mewawancarai lebih dari satu pihak informan yang berasal dari elemen yang berbeda yakni, dari pihak pemerintah dan masyarakat. Untuk melakukan triangulasi, peneliti mewawancarai berbagai informan yang digambarkan seperti berikut ini:

Tabel 3.3
Tabel Triangulasi

No	Informan	Wawancara	Observasi
1	Iffaturrizqiyah (Kepala Departemen SDM & Umum)	Dalam wawancara dipandang dari sisi pengguna jasa calon karyawan, yaitu perusahaan yang nantinya akan mempekerjakan calon karyawan tersebut, wawancara adalah salah satu cara yang perusahaan lakukan untuk mengenal lebih dekat calon karyawan potensial yang dicari.	Melalui proses wawancara, perusahaan tempat calon karyawan melamar kerja tersebut dapat melihat yang kemudian selanjutnya akan menimbang dan memutuskan apakah calon karyawan akan cocok, bermanfaat, dan memiliki nilai lebih dibanding kandidat lainnya apabila bergabung bersama perusahaan.
2	Agung Setiya Budhi (Manajer Personalia)	Pada saat wawancara kerja dilakukan, calon karyawan dapat memberikan kesan pertama yang berkesan positif tentang siapa dan bagaimana diri calon karyawan tersebut sehingga cocok untuk bekerja di tempat tersebut.	
3	Dicky Agriawan Wicaksono (Staff Inovasi & Knowledge Management)	Dari wawancara itu secara umum yang dinilai bukan hanya hasil dari jawaban pertanyaan yang diberikan akan tetapi juga Attitude dan Kedisiplinan juga merupakan point penting dalam penilaian wawancara.	
4	Nia Andono (Staff Personalia)	Untuk wawancara ini merupakan proses yang paling penting dalam sebuah proses rekrutmen dan seleksi. Karena wawancara merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dan diikuti oleh para pelamar yang ada	

Sumber : HR Department (2019)

3.6.3 Kecukupan Referensial

Kecukupan referensial yaitu mengumpulkan berbagai bahan-bahan, catatan-catatan, atau rekaman-rekaman yang dapat digunakan sebagai referensi dan patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data. Kecukupan referensi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian ini untuk menguji kembali data yang ada.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil PT. Petrosida Gresik

PT. Petrosida adalah perusahaan yang berfokus pada pupuk kimia, berpotensi dan berkembang di Indonesia. PT Petrosida Gresik (persero) adalah salah satu anak perusahaan dari PT Petrokimia Gresik (persero) perusahaan pupuk terbesar dan cukup terkenal di Indonesia. PT Petrosida berdiri sejak tahun 1984 dengan memproduksi bahan aktif kimia untuk pertanian dan perkebunan pertama kali di Indonesia. Dalam jangka waktu 10 tahun terakhir ini, PT Petrosida Gresik menyediakan produk-produk kimia untuk kebutuhan pertanian seperti Pestisida, Pupuk serta bahan kimia untuk penunjang industri. Dengan luas lahan pertanian dan perkebunan di Indonesia yang begitu besar didukung dengan pengalaman PT Petrosida Gresik selama lebih dari 20 tahun.

PT Petrosida Gresik berusaha berperan serta untuk memberikan yang terbaik dengan membuat produk yang berkualitas kepada para petani dan pelaku usaha yang bergerak di bidang pertanian dan perkebunan untuk menyelamatkan hasil panennya dari serangan hama penyakit atau hewan serta membantu pemerintah menciptakan swasembada pangan di Indonesia. Saat ini PT Petrosida Gresik sedang mengembangkan produk-produk berbahan kimia seperti Bio Pestisida dan Bio Fertilizer untuk mendukung gerakan Go Green di Indonesia. Dengan wilayah pemasaran yang mencakup wilayah di seluruh Indonesia, PT.

Petrosida Gresik berusaha untuk lebih dekat dengan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik.

Sejarah

PT. Petrokimia Gresik memiliki 3 anak cabang yakni Gresik Cipta Sejahtera (GCS), PT. Petrokimia Kayaku dan PT.Petrosida Gresik. PT. Petrosida Gresik berdiri sejak 10 Oktober 1984 setelah 99,99% saham dimiliki oleh Petrokimia Gresik dan 0,01% saham dimiliki oleh Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik. Pada awalnya merupakan produsen bahan aktif pestisida, yang kemudian berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pasar, menjadi formulator produk pestisida, produsen pupuk, bahan kimia, enzim dan produk berbasis bio untuk pertanian, perikanan dan peternakan.

Pada tahun 1989 PT.Petrosida Gresik mulai bergerak dengan memperluas unit kerjanya yakni memperluas Karbofuran teknis, Karbaril teknis dan Karbofuran Premix. Setahun berselang pada tahun 1990 PT.Petrosida Gresik memperluas lagi bidang kerjanya dengan memperluas unit produksi Sodium Cianat (SDC) sebagai salah satu bahan baku proses karbamat. Pada tahun 2000 unit Formulasi Pestisida mulai didirikan dan dikembangkan oleh PT.Petrosida Gresik. Lalu perluasan pabrik pupuk organik dan pengembangan unit Chemical dan Household mulai dikembangkan di tahun 2008-2009 dan 4 tahun setelah itu berdirilah unit Bio Center dan Unit Enzim di KIG (Kawasan Industri Gresik) yang sekarang ditempati sebagai kantor utama.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan agroindustri terkemuka di Indonesia, yang mampu memberi manfaat kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

Misi

1. Menyediakan produk dan layanan berkualitas dengan harga yang kompetitif
2. Mengelola bisnis dengan ekselen melalui kerjasama dan sinergi
3. Memberi kemanfaatan bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya secara berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT.Petrosida Gresik

(Terlampir)

4.1.4 Ruang Lingkup PT.Petrosida Gresik

PT Petrosida adalah perusahaan yang berfokus pada pupuk kimia, berpotensi dan berkembang di Indonesia. PT Petrosida Gresik (persero) adalah salah satu anak perusahaan dari PT Petrokimia Gresik (persero) perusahaan pupuk terbesar dan cukup terkenal di Indonesia. PT Petrosida berdiri sejak tahun 1984 dengan memproduksi bahan aktif kimia untuk pertanian dan perkebunan pertama kali di Indonesia. Dalam jangka waktu 10 tahun terakhir ini, PT Petrosida Gresik menyediakan produk-produk kimia untuk kebutuhan pertanian seperti Pestisida, Pupuk serta bahan kimia untuk penunjang industri. Dengan luas lahan pertanian dan perkebunan di Indonesia yang begitu besar didukung dengan pengalaman PT Petrosida Gresik selama lebih dari 20 tahun.

PT. Petrosida Gresik berusaha berperan serta untuk memberikan yang terbaik dengan membuat produk yang berkualitas kepada para petani dan pelaku usaha yang bergerak di bidang pertanian dan perkebunan untuk menyelamatkan hasil panennya dari serangan hama penyakit atau hewan serta membantu pemerintah menciptakan swasembada pangan di Indonesia. Saat ini PT Petrosida Gresik sedang mengembangkan produk-produk berbahan kimia seperti Bio Pesticida dan Bio Fertilizer untuk mendukung gerakan Go Green di Indonesia. Dengan wilayah pemasaran yang mencakup wilayah di seluruh Indonesia, PT. Petrosida Gresik berusaha untuk lebih dekat dengan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik.

Untuk menjamin sistem kerja yang sistematis dan mutu produk yang berkualitas, PT. Petrosida Gresik mengikuti standar ISO yang dilakukan dengan sistematis, sehingga produk yang dipasarkan memiliki kualitas yang bersaing dengan produk lain. PT. Petrosida Gresik memiliki peraturan yang sangat mengutamakan keselamatan, keamanan dan kesehatan pekerja dan karyawannya. Dalam melakukan program keselamatan kerja PT. Petrosida Gresik melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan tentang K3 secara rutin sehingga seluruh karyawan siap dan tanggap apabila terjadi kecelakaan kerja.

PT. Petrosida Gresik memperoleh sertifikat *zero accident* award atas prestasinya melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja tanpa kecelakaan kerja sejak 30 Desember 1999 hingga sekarang. Program K3 terus dikembangkan untuk melindungi dan memberi rasa aman kepada seluruh karyawan dan semua stakeholder.

4.1.5 Ketenagakerjaan

PT. Petrosida Gresik memiliki lebih dari 500 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan *outsourcing* dan tenaga harian. Jumlah ini terus bertambah seiring tumbuhnya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan produk pertanian, peternakan dan perikanan di Indonesia. Selain itu PT. Petrosida Gresik juga memiliki karyawan yang tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia antara lain :

1. Area Marketing Manager : 18 orang
2. Koordinator : 25 orang
3. Spot Worker : 86 orang
4. Administasi Pupuk : 19 orang
5. SW Petrofish : 16 orang
6. SW Produk Bio : 6 orang

Jam kerja pada PT. Petrosida Gresik juga diatur dengan jam yang berbeda antara lain :

Tabel 4.1
Jam Kerja Karyawan

NO	HARI	JAM KERJA	SHIFT/NON SHIFT	KETERANGAN
1	Senin, Rabu dan Kamis	07.00 s/d 16.00 WIB	Non Shift	Karyawan Kantor
2	Selasa	06.30 s/d 15.30 WIB	Non Shift	Karyawan Kantor
3	Jum'at	06.00 s/d 16.00 WIB	Non Shift	Karyawan Kantor
4	Senin s/d Jum'at	07.00 s/d 15.00 WIB	Shift (Pertama)	Karyawan Produksi dan Satpam
		15.00 s/d 23.00 WIB	Shift (Kedua)	Karyawan Produksi dan Satpam
		23.00 s/d 07.00 WIB	Shift (Ketiga)	Karyawan Produksi dan Satpam

Sumber : HR Department (2018)

4.1.6 Lokasi Perusahaan

PT. Petrosida Gresik berada pada Jl. KIG Raya Utara Kav. O, No. 5 Gresik 61151 Jawa Timur.

4.1.7 Hasil dan Proses Produksi

PT. Petrosida Gresik berkomitmen kuat untuk terus memproduksi produk-produk pertanian yang berkualitas yang mampu memberikan kemanfaatan kepada semua konsumen di seluruh Indonesia dan siap bersaing dengan perusahaan asing guna mensukseskan program pasar bebas MEA. Kapasitas Produksi PT. Petrosida Gresik antarlain :

1. Formulasi

- Herbisida : 18.000 ton/tahun
- Insektisida : 6.000 ton/tahun
- Akarisida : 5 ton/tahun
- Fungisida : 700 ton/tahun
- Rodentisida : 180 ton/tahun
- Zat Pengatur Tumbuh : 100 ton/tahun

2. Produk Kimia

- Coating Oil : 7.500 ton/tahun
- Anti Foam : 3.500 ton/tahun
- Fertilizer dye : 5.400 ton/tahun
- Anti Caking : 5.400 ton/tahun

3. Biopeptisida : 700 ton/tahun

4. Pupuk cair : 500 ton/tahun

5. Pupuk Organik : 13.500 ton/tahun

6. Produk Enzim : 200 ton/tahun

4.1.8 Sistem Pengupahan Pada PT. Petrosida Gresik

a. Upah Bulanan

Upah yang diberikan kepada karyawan setiap akhir bulan per tanggal 25, upah ini diberikan tergantung dari jenis golongan dan jabatan masing-masing.

b. Upah Lembur

Upah lembur diberikan berdasarkan jam karyawan menggunakan jam lemburnya. Lembur pada PT. Petrosida Gresik yakni maksimal 8 jam.

c. Upah Insentif

Upah ini diberikan per 3 bulanan (setiap tanggal 1) dengan ketentuan minimal 80% gaji masing-masing dan maksimal 1x gaji. Tetapi upah insentif ini disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan.

d. Upah Tambahan

Upah tambahan diberikan disesuaikan dengan keuangan perusahaan dan juga waktu pemberian. Seperti halnya Bonus Tambahan ini diberikan perusahaan per tahun kepada karyawan. Bonus ini disesuaikan dengan keuangan perusahaan.

4.2 Paparan Data

Selanjutnya peneliti akan memaparkan data kualitatif dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan dengan tujuan dari rekrutmen dan seleksi. Menurut Rosidah (2008:133), tujuan dari diadakannya rekrutmen yakni untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi atau lembaga berkesempatan untuk mendapatkan persediaan calon pelamar

sebanyak mungkin sehingga organisasi atau lembaga berkesempatan untuk memilih calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan.

1. Dasar Rekrutmen

Bapak Dicky Agriawan Wicaksono yang menjabat sebagai Staff Inovasi & Knowledge Management di PT. Petrosida Gresik pada tanggal 22 April 2019 pukul 09.00 WIB yang bertempat di Meeting Room PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“Proses rekrutmen dilakukan ketika ada karyawan yang memasuki masa pensiun dan ada posisi yang kosong dalam sebuah perusahaan, selain itu juga dilihat dari kebutuhan perusahaan dalam menentukan karyawan”.

Selain itu, diungkapkan pula oleh Ibu Iffaturrizqiyah yang menjabat sebagai Kepala Departemen SDM & Umum PT. Petrosida Gresik pada tanggal 22 April 2019 pukul 13.00 WIB yang bertempat di Meeting Room PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“Hal yang mendasari masing-masing perusahaan khususnya pada perusahaan kami dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk membuka kesempatan seluas-luasnya pada seluruh calon karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan ini dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan SDM perusahaan. Sementara seleksi tentunya diperlukan sebagai tindak lanjut dari proses rekrutmen yang telah dilakukan untuk menyesuaikan kualifikasi yang diperlukan”.

2. Sumber Rekrutmen

Bapak Dicky Agriawan Wicaksono yang menjabat sebagai Staff Inovasi & Knowledge Management di PT. Petrosida Gresik pada tanggal 22 April 2019 pukul 09.00 WIB yang bertempat di Meeting Room PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“Karena proses rekrutmen tahun ini melalui sistem online, maka sumber didapat melalui internal dan eksternal. Seleksi dan rekrutmen ini melibatkan calon karyawan dari seluruh Indonesia. Maka tidak menutup kemungkinan, posisi yang kosong dapat diisi dari calon karyawan yang lolos dan memenuhi kriteria perusahaan”.

Selain itu, diungkapkan pula oleh Bapak Agung Setiya Budhi yang menjabat sebagai Manajer Personalia PT. Petrosida Gresik pada tanggal 23 April 2019 pukul 13.00 WIB yang bertempat di Ruang Personalia PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“Untuk karyawan yang akan masuk, diambil dari pihak internal dan eksternal. Akan tetapi, untuk posisi yang kosong akan diajukan terlebih dahulu kepada pimpinan untuk kemudian bagi karyawan lama yang sesuai dengan kriteria akan dipromosikan, apabila tidak ada karyawan lama yang memenuhi kriteria untuk dipromosikan, maka akan mengambil dari pihak luar”.

3. Proses Rekrutmen

Bapak Agung Setiya Budhi yang menjabat sebagai Manajer Personalia PT. Petrosida Gresik pada tanggal 23 April 2019 pukul 13.00 WIB yang bertempat di Ruang Personalia PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“Untuk prosesnya yang pertama dibuatkan website sendiri khusus rekrutmen calon karyawan yang di dalamnya sudah tertera spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (departemen yang kosong) serta jenjang pendidikan sampai kelengkapan berkas administrasi (Surat Keterangan Bebas Narkoba, Surat Keterangan Sehat, dsb). Setelah berkas administrasi dinyatakan lolos calon karyawan mengikuti tahap selanjutnya yakni Psikotes (minimal nilai B) dan Tes Kesehatan (Lari, Cek Darah, dan Tes Dubur). Setelah itu dilanjutkan dengan tes wawancara dua kali. Yang pertama dengan Manajer SDM dan Umum bersama user (pemakai karyawan tersebut) kemudian tes wawancara kedua dengan seluruh manajer beserta dewan direksi”.

Selain itu, diungkapkan pula oleh Ibu Nia Andono yang menjabat sebagai Staff Personalia PT. Petrosida Gresik pada tanggal 23 April 2019 pukul 13.00 WIB yang bertempat di Ruang Personalia PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“Sama seperti umumnya, untuk yang baru hanya saja yang membedakan yakni adanya sistem online, kemudian masuk ke pemeriksaan berkas administrasi, psikotes , tes kesehatan kemudian interview dan wawancara oleh manajer dan dewan direksi. Untuk orang lama biasanya digunakan untuk promosi dan mutasi ketika ada posisi kosong dan sudah memenuhi kriteria (psikotes, wawancara dengan seluruh manajer dan dewan direksi, golongan sudah mencukupi, dan lama kerja)”.

4. Seleksi

Langkah yang dilakukan setelah melakukan rekrutmen, yakni melaksanakan seleksi calon karyawan. Menurut Mondy (2008:182) suatu

perusahaan dalam melakukan aktivitas seleksi harus memperhatikan indikator-indikator yang dimiliki oleh calon karyawan diantaranya *Knowledge, Skills, Attitude, Aptitude, Physic*.

1. Knowledge and Skills

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:250) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (mata pelajaran). Sedangkan kemampuan (*skills*) menurut Robbin (2007:57) kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Ibu Iffaturrizqiyah yang menjabat sebagai Kepala Departemen SDM & Umum PT. Petrosida Gresik pada tanggal 22 April 2019 pukul 13.00 WIB yang bertempat di Meeting Room PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“Untuk tahap seleksi tidak begitu rumit hampir sama dengan yang lain hanya saja ada faktor-faktor yang dipertimbangkan atau yang diutamakan dalam proses ini seperti pengalaman dia sebelum melamar pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki dari calon karyawan”.

2. Attitude

Menurut menurut Syamsudin (1997: 10) Sikap (*Attitude*) tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaksinya dengan lingkungan sosial. Interaksi tersebut terdapat proses salingmerepon, saling mempengaruhi serta saling menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial.

Bapak Agung Setiya Budhi yang menjabat sebagai Manajer Personalia PT. Petrosida Gresik pada tanggal 23 April 2019 pukul 13.00 WIB yang bertempat di Ruang Personalia PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“dari sikap ketika dia melakukan wawancara atau interview bisa kita lihat kedepannya dia akan menjadi seperti apa karena selain pengetahuan dan kemampuan *attitude* juga sangat penting sebagai bekal dia untuk bekerja bersama orang lain”.

3. Aptitude and Physis

Bakat (*Aptitude*) menurut Sarwono (1986:54) merupakan kondisi yang ada di dalam diri seseorang yang mana memungkinnnya dengan latihan-latihan khusus dalam mencapai pengetahuan, ketrampilan khusus, serta kecakapan. Sedangkan untuk kemampuan (*Physis*) menurut Robbin (2007:57) adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Selain itu, diungkapkan pula oleh Ibu Nia Andono yang menjabat sebagai Staff Personalia PT. Petrosida Gresik pada tanggal 23 April 2019 pukul 13.00 WIB yang bertempat di Ruang Personalia PT. Petrosida Gresik, menyatakan:

“potensi seseorang atau calon karyawan bisa dilihat dari hasil psikotes nanti, karena ini juga sangat berharga bagi perusahaan ketika perusahaan memiliki karyawan yang berbakat. Selain itu juga kesehatan sangat penting karena kita akan bekerja dilingkungan yang terdapat banyak bahan kimia. Jadi kesehatan juga sangat di utamakan mengingat lingkungan disini sangat kurang baik bagi kesehatan”.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Petrosida Gresik

1. Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah sebuah proses menarik minat individu dalam sebuah jangka waktu tertentu, dalam jumlah yang sesuai dan dengan kualifikasi yang sesuai, dan meyakinkan mereka untuk melamar kerja pada sebuah organisasi. Proses rekrutmen dipicu ketika seorang manajer menyerahkan dokumen permintaan karyawan, yaitu sebuah dokumen yang menspesifikasikan nama pekerjaan, nama bagian, tanggal kapan karyawan dibutuhkan, dan informasi lain. Dengan informasi ini, manajer sumber daya manusia dapat mengacu deskripsi kerja yang sesuai untuk menentukan kualifikasi dari orang yang akan direkrut. Proses rekrutmen juga bisa dipicu setelah dilakukan perencanaan sumber daya manusia. Proses rekrutmen dimulai dengan menentukan sumber dari sumber daya manusia (SDM) yang akan direkrut, lalu menentukan metode perekrutan SDM, yang akan menghasilkan pelamar pekerjaan pada perusahaan. Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen (Desler, 2006:35).

Menurut Rivai (2004:161) Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Menurut Rosidah (2008:133), tujuan lain diadakannya rekrutmen yakni untuk mendapatkan persediaan calon pelamar

sebanyak mungkin sehingga organisasi atau lembaga berkesempatan untuk memilih calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan. Namun pada dasarnya arti dari aktivitas rekrutmen semakin penting karena beberapa sebab, antara lain :

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan karyawan yang memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan-karyawan modern.
- b. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pada PT.Petrosida Gresik terjadi apabila ada kekurangan karyawan. Kekurangan karyawan disini bisa diartikan seperti adanya karyawan yang pensiun, karyawan yang meninggal dunia, dan karyawan yang pindah perusahaan maka disaat itulah karyawan dibutuhkan dan perusahaan mengadakan proses rekrutmen. Proses rekrutmen pada PT. Petrosida Gresik dilakukan 2 kali dalam setahun, akan tetapi bisa juga lebih dari 2 kali tergantung dari situasi masing-masing departemen.

Menurut Meldona (2009:135) menyatakan bahwa proses yang dilakukan merupakan proses untuk memenuhi kebutuhan tambahan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan. Dalam hal ini sebuah proses rekrutmen dan seleksi harus disertai dengan *planning* dan *Strategy* yang baik, karena hal tersebut dapat memberikan

perkembangan yang optimal kepada perusahaan serta akan menjadikan perusahaan lebih berkembang.

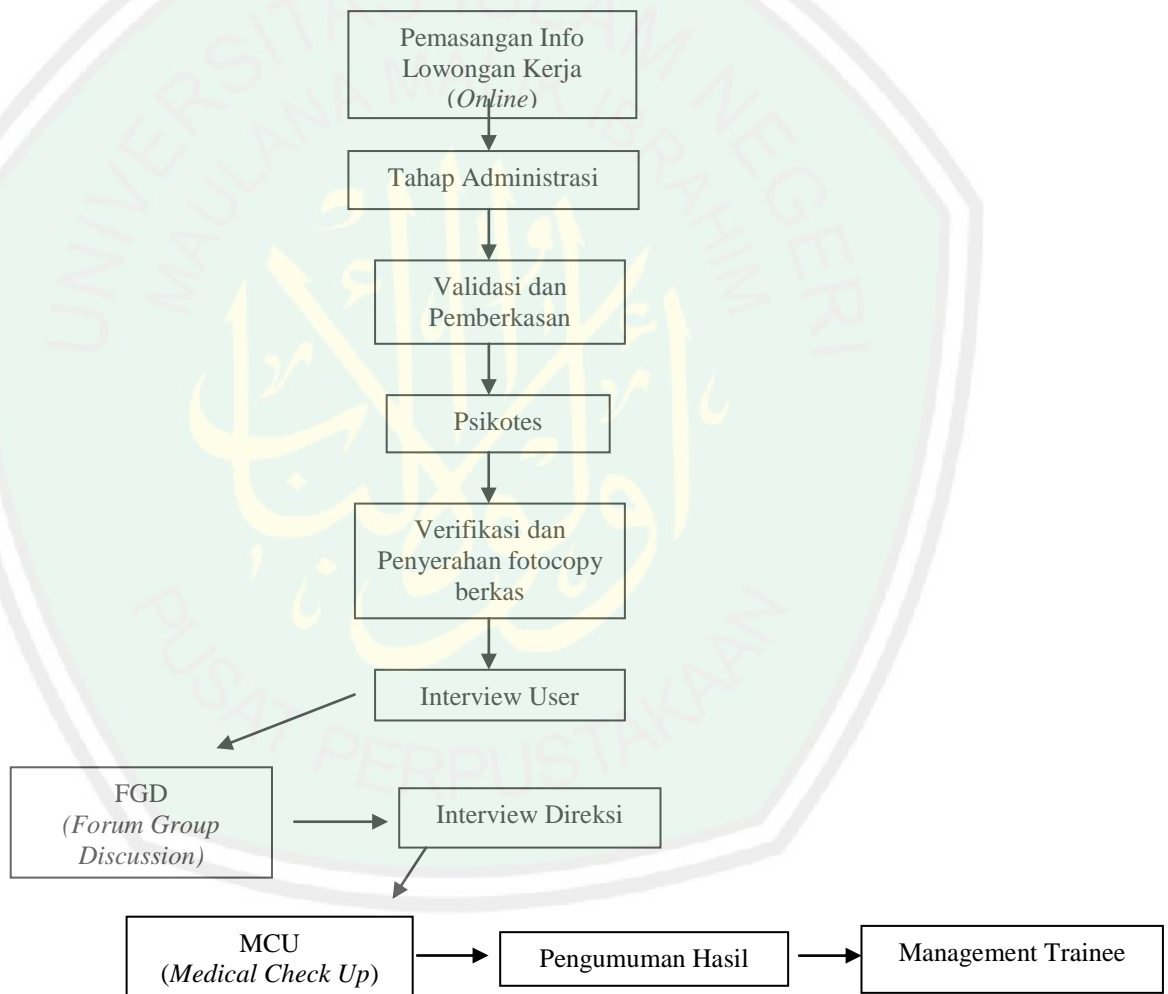
Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Petrosida Gresik dalam pelaksanaannya memiliki perbedaan antara calon karyawan baru dan karyawan yang lama atau telah bekerja di perusahaan sebelumnya. Proses yang dilakukan ini merupakan salah satu bentuk untuk proses yang tepat guna untuk memberikan posisi dengan kesesuaian yang diinginkan oleh perusahaan. Disini ada beberapa prosedur dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di PT. Petrosida Gresik antara lain:

Alur Proses

- Pihak departemen mengajukan kebutuhan tenaga kerja baru kepada *Human Resource Department (HRD)*
- Pihak HRD melakukan identifikasi kepada seluruh departemen yang membutuhkan karyawan baru
- Setelah itu pihak HRD melakukan analisa jabatan untuk melihat jabatan apa yang kosong dan melakukan *recruitment strategy meeting*
- Dalam rapat strategi rekrutmen masing-masing kepala departemen dan HRD menyepakati beberapa strategi yang akan digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi seperti : Strategi Pencarian Kandidat dan Strategi Seleksi
- Setelah rapat strategi rekrutmen selesai maka dilakukan proses rekrutmen dan seleksi. Dalam prakteknya rekrutmen dan seleksi pada PT. Petrosida Gresik ini sudah berjalan sesuai prosedur. Pada proses ini PT. Petrosida Gresik menitikberatkan paa kualitas sumber daya manusia. PT. Petrosida Gresik

menginginkan SDM yang sehat, mempunyai keribadian baik, dan memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang bisa diandalkan serta mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan target. Adapun prosedur rekrutmen dan seleksi pada PT. Petrosida Gresik melalui beberapa tahapan diantaranya:

Gambar 4.1
Alur Rekrutmen Karayawan PT. Petrosida Gresik



Sumber: HR Department (2018)

1. Pemasangan Lowongan Kerja melalui media Online
2. Validasi dan Pemberkasan calon karyawan. Tahap ini terdiri dari 120 orang dan melakukan proses validasi dan pemberkasan di Gedung PT. Petrosida Gresik. Peserta wajib datang dan membawa berkas asliantara lain:
 - a. Foto 4x6
 - b. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 - c. Ijazah
 - d. Transkrip
 - e. Surat Keterangan Bebas Narkoba
 - f. Sertifikat TOEFL
 - g. Keterangan Akreditasi BAN-PT
3. Verifikasi dan Penyerahan Fotocopy Berkas merupakan tahap lanjutan dari sebelumnya. Disini calon karyawan akan dipanggil sesuai informasi yang tertempel pada papan pengumuman. Informasi tersebut ditempel dipapan pengumuman dan dsediakan meja verifikasi. Setelah itu akan diberikan kartu tanda peserta rekrutmen dan seleksi PT. Petrosida Gresik yang nantinya akan dibawa pada setiap tahapan seleksi.
4. Psikotes merupakan tes untuk menguji kemampuan kognitif, verbal dan kepribadian dari calon karyawan. Tes ini dilakukan di Gedung Fakultas Psikologi Lantai 3 Universitas Airlangga Surabaya.
5. FGD (*Forum Group Discussion*) tahap ini calon karyawan akan dibagi menjadi kelompok-kelompok yang terdiri dari 10 orang dan satu orang *Leader* yang memimpin debat. Disini calon karyawan akan diuji dengan

diberikan topik dan permasalahan yang dimana harus mereka selesaikan. Disini penilaian dilihat dari kerja sama tim dalam menyelesaikan masalah, tidak memojokkan salah satu pihak dan keaktifan setiap peserta dalam menyampaikan pendapat. Hasil dari tes Psikotes akan diakumulasikan dengan hasil dari tes FGD ini dan pengumuman hasilnya akan jadi satu.

6. Interview User dilakukan di Lantai 2 gedung PT. Petrosida Gresik bertempat di ruangan masing-masing departemen. Disini untuk sarjana jadwalnya terpisah dengan yang D3 dan SMA. Disini calon karyawan mendapatkan jatah masing-masing 30 menit yang diuji oleh 4 orang yakni Direktur departemen terkait, Manager departemen terkait, User dan HRD. Disini merupakan salah satu proses penentuan diterima atau tidaknya, karena keempat orang tersebut akan memberikan rekomendasi cocok tidak bergabung dengan departemen tersebut.
7. Interview Direksi merupakan puncak dari diterima atau tidaknya seorang karyawan. Disini untuk durasi tes tidak sampai lebih dari 15 menit dan yang menguji yakni seluruh dewan direksi dari PT. Petrosida Gresik. Jadi segala keputusan diterima atau tidaknya ada pada persetujuan dari dewan direksi.
8. MCU (*Medical Check Up*) dilakukan di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Tes ini dilakukan selama 2 hari, hari pertama dilakukan tes pada umumnya meliputi tes darah, tes jantung, tes paru-paru, tes ambeyen, tes telinga dan tes dubur. Hari kedua tes lari keliling lapangan sebanyak 7 kali pada jam 12 siang. Setelah selesai pengumuman akan dilakukan 2 minggu setelahnya.

9. Pengumuman Hasil Tes akan dikirimkan lewat email dan para karyawan yang resmi diterima akan menjalani *Management Trainee* (MT) selama 3 bulan bagi yang Sarjana/S1, 6 bulan bagi yang lulusan D3 dan 9 bulan bagi penerimaan SMA. Setelah itu akan ada pembekalan atau training selama 1 minggu sebelum para calon karyawan masuk department masing-masing.
10. *Management Trainee* (MT) merupakan rangkaian akhir dari proses rekrutmen dan seleksi dari PT. Petrosida Gresik. Disini semua dewan direksi dan manager memperkenalkan diri dan menjelaskan department masing-masing serta memberikan pembekalan kepada calon karyawan.

Proses rekrutmen selalu mengacu pada peraturan yang ada di pusat, namun untuk wawancara mengenai pengetahuan umum maupun agama tergantung kebijakan dari kepala departemen beserta manager utamanya dewan direksi. Karena segala keputusan mengenai hasil dari rekrutmen dan seleksi ada pada keputusan dari seluruh dewan direksi. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Petrosida Gresik sudah cukup baik. Karena dalam prosesnya apabila tidak baik maka dapat mempengaruhi kualitas dari calon karyawan yang akan bekerja. Selain itu calon karyawan pada PT. Petrosida Gresik juga harus terlatih dan memiliki kemampuan yang bisa diandalkan. Kemampuan tersebut misalnya mampu berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerjanya, mampu bekerja memenuhi target, dan mampu melayani konsumen dengan baik.

Hal ini sesuai dengan syariaah islam. Pertama, Islam memposisikan karyawan sebagai rekan kerja dari atasannya. Dari Abu Dzar ra, Rasulullah SAW bersabda :

إِخْوَانُكُمْ خَوْلَانُكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

“Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.” (HR. Bukhari no.30). Rasulullah SAW menyebut karyawan sebagaimana saudara atasan agar derajat mereka setara dengan saudara. Kemudian yang kedua, Rasulullah SAW melarang memberikan beban tugas kepada karyawan yang melebihi kemampuannya. Jikapun terpaksa itu harus dilakukan, maka beliau perintahkan agar sang atasan turut membantunya. Dalam hadis Abu Dzar ra, Rasulullah SAW bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Bukhari no.30).

2. Dasar Rekrutmen

Dalam proses mendapatkan karyawan yang baik bukan hal yang mudah bagi perusahaan, oleh kare itu harus ada strategi, rencana dan komunikasi yang baik agar calon karyawan yang direkrut dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Firman Allah SWT tentang hal tersebut ada dalam QS. Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya :

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Dalam tafsir Quraish Shihab dari Al Qur'an Surat Al Qashash ayat 26.

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji! Sungguh, ia

adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjakan, karena tenaganya kuat dan dirinya dapat dipercaya."

Menurut tafsir jalalain ayat tersebut berkata (Salah seorang dari kedua wanita itu berkata) yakni wanita yang disuruh menjemput Nabi Musa yaitu yang paling besar atau yang paling kecil ("Ya bapakku! Ambillah dia sebagai orang yang bekerja pada kita) sebagai pekerja kita, khusus untuk menggembalakan kambing milik kita, sebagai ganti kami (karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya") maksudnya, jadikanlah ia pekerja padanya, karena dia adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Lalu Nabi Syuaib bertanya kepada anaknya tentang Nabi Musa. Wanita itu menceritakan kepada bapaknya semua apa yang telah dilakukan oleh Nabi Musa, mulai dari mengangkat bata penutup sumur, juga tentang perkataannya, "Berjalanlah di belakangku". Setelah Nabi Syuaib mengetahui melalui cerita putrinya bahwa ketika putrinya datang menjemput Nabi Musa, Nabi Musa menundukkan pandangan matanya, hal ini merupakan pertanda bahwa Nabi Musa jatuh cinta kepada putrinya, maka Nabi Syuaib bermaksud mengawinkan keduanya.

Menurut tafsir Al-Misbah (2002:333) ayat tersebut menjelaskan bahwa anak perempuan orang tua itu kagum kepada Musa as. Bermula ketika dia melihat kekuatan fisik dan wibawanya saat mengambil air untuk ternak mereka di tengah kerumunan orang banyak, dan kedua ketika ia datang mengundangnya serta dalam perjalanan menuju pertemuan dengan orang tuanya. Konon Musa as berjalan di

depan dan meminta agar beliau diberitahu arah agar beliau tidak melihat gerak-gerik gadis itu bila ia berjalan didepan beliau.

3. Sumber Rekrutmen

Pada PT. Petrosida Gresik dalam prosesnya menggunakan sumber rekrutmen internal dan eksternal. Dalam sumber internal sendiri meliputi karyawan yang sudah bekerja sekarang untuk dicalonkan dalam rangka promosi jabatan, pindah dalam tugasnya atau dimutasi tugasnya. Menurut Nawawi (2000:178) sumber rekrutmen eksternal memiliki beberapa contoh seperti:

- a. Hubungan universitas
- b. Eksekutif mencari perusahaan
- c. Agen tenaga kerja
- d. Rekrutmen dengan advertensi
- e. Teman/famili pekerja, dan lain-lain.

Dalam prosesnya PT. Petrosida Gresik mengambil calon karyawan internal dari dalam perusahaan sendiri sedangkan untuk sumber eksternal PT. Petrosida Gresik mengambil dari Rekrutmen dengan advertensi dan Teman/famili pekerja. Untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi PT. Petrosida memberikan kepercayaan kepada departemen yang menyelenggarakan agar dalam pelaksanaannya menjadi lebih baik. Seperti Firman Allah SWT dalam Al Qur'an Surat An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

Menurut Tafsir Quraish Syihab, Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian, wahai orang-orang yang beriman, untuk menyampaikan segala amanat Allah atau amanat orang lain kepada yang berhak secara adil. Jangan berlaku curang dalam menentukan suatu keputusan hukum. Ini adalah pesan Tuhanmu, maka jagalah dengan baik, karena merupakan pesan terbaik yang diberikan-Nya kepada kalian. Allah selalu Maha Mendengar apa yang diucapkan dan Maha Melihat apa yang dilakukan. Dia mengetahui orang yang melaksanakan amanat dan yang tidak melaksanakannya, dan orang yang menentukan hukum secara adil atau zalim. Masing-masing akan mendapatkan ganjarannya. Dari ayat diatas PT. Petrosida Gresik diharapkan mampu melaksanakan proses dengan amanah dan adil.

4. Seleksi Karyawan

Untuk proses seleksi calon karyawan menurut narasumber yang ada proses ini dilakukan pada proses seleksi. Dalam hal ini tugas dari seleksi yakni menilai sebanyak mungkin calon karyawan sesuai dengan jumlah yang

dibutuhkan atau diperlukan perusahaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sebelumnya. Dalam prosesnya perusahaan akan memilih calon karyawan yang diperkirakan akan berhasil menjalankan pekerjaannya dengan baik ketika telah diterima. Dengan kata lain, perusahaan akan memilih calon karyawan yang paling tepat untuk pekerjaan tertentu yang telah ditentukan. Setelah mendapatkan calon karyawan yang tepat proses selanjutnya yaitu seleksi, dalam prosesnya pihak PT. Petrosida Gresik langsung ikut dalam proses seleksi ini. Menurut Mondy (2008:182) indikator yang digunakan dalam seleksi yakni *Knowledge, Skills, Attitude, Aptitude* dan *Physic*.

Selain itu, proses seleksi akan sedikit ada ada perbedaan antara calon karyawan baru dengan karyawan lama yang akan menempati posisi yang baru. Calon karyawan yang baru akan melaksanakan proses seleksi secara mendetail, sedangkan untuk karyawan lama hanya dilakukan tes wawancara dengan manajer dan direksi kemudian tes MCU (*Medical Check Up*). Selain ada karyawan tetap atau karyawan inti di PT. Petrosida Gresik juga memiliki karyawan *Outsourcing* yang sama dengan perusahaan yang lain. Karyawan ini terdiri dari satpam dan *office boy*. Akan tetapi dalam proses rekrutmennya baik karyawan inti maupun karyawan *outsourcing* tentunya berbeda. Dapat dilihat dari prosedur standart yang digunakan untuk calon karyawan tetap jelas berbeda dan tidak berlaku untuk karyawan *outsourcing*.

5. Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi PT. Petrosida Gresik

Menurut Moleong (2000:135) menjelaskan bahwa wawancara dengan tujuan percakapan tertentu. Dalam metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (tatap muka) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan mendapatkan tujuan yang dapat menjelaskan masalah penelitian.

1. Wawancara Pada Proses Seleksi

Pada PT. Petrosida Gresik wawancara ada dua sesi yakni interview dan interview direksi. Disini wawancara sangat penting dalam pelaksanaannya atau bisa dikatakan sebagai kunci dalam lolos tidaknya seorang pelamar atau calon karyawan. Karena dalam wawancara seorang penguji bisa mengetahui sifat, karakter dan kebiasaan dari calon karyawan, apakah bisa memajukan sebuah perusahaan atau tidak. Menurut Garg (2005:125) wawancara dapat menjadi alat apabila dilakukan oleh orang-orang yang memperkerjakan calon/kandidat untuk posisi, jurnalis, atau orang-orang bisa yang mencari tahu tentang kepribadian seseorang atau mencari informasi.

Dalam pelaksanaannya wawancara bisa mengetahui 2 dari 5 indikator seleksi yang digunakan oleh PT. Petrosida Gresik yakni *Knowledge* dan *Attitude*. Dalam wawancara mengenai *Knowledge* calon karyawan menceritakan pengalaman dan ilmu yang telah mereka peroleh sebelumnya serta juga dapat mengetahui pengalaman mereka dan potensi yang ada dalam diri mereka. Sedangkan wawancara dalam hal *Attitude* penguji bisa melihat bagaimana sikap

dia berbicara, duduk, dan sopan santunnya dan juga menilai apa yang ia kenakan.

Karena di PT. Petrosida Gresik etika sangat dijunjung tinggi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa sebelumnya mengenai “Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Seleksi di PT. Petrosida Gresik (Studi Kasus PT. Petrosida Gresik Jawa Timur)”, maka dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian:

1. Proses rekrutmen yang telah diterapkan oleh PT. Petrosida Gresik telah berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pusat. Setelah proses rekrutmen selesai kemudian karyawan akan masuk pada proses seleksi yang bertujuan untuk mendapatkan calon kandidat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam proses seleksi terdapat indikator-indikator berpengaruh yang digunakan oleh PT. Petrosida Gresik yakni *knowledge*, *attitude*, *aptitude*, *skills*, dan *physic*. Selain itu, proses seleksi akan sedikit ada ada perbedaan antara calon karyawan baru dengan karyawan lama yang akan menempati posisi yang baru. Calon karyawan yang baru akan melaksanakan proses seleksi secara mendetail, sedangkan untuk karyawan lama hanya dilakukan tes wawancara dengan manajer dan direksi kemudian tes MCU (*Medical Check Up*). Dalam hal ini manajemen yang dilakukan haruslah berbasis Islam karena dalam merekrut setiap calon karyawan harus selektif, adil, transparan, dan berdasarkan pada kepatutan, kelayakan, dan kriteria

khusus. Sebagai seorang karyawan haruslah memiliki yang namanya kekuatan (Al-Qowi) yang dimaksud disini yakni kekuatan dalam berilmu. Karena ketika seorang karyawan memiliki ilmu yang tinggi akan otomatis membawa kemajuan bagi perusahaannya dan juga akan mengembangkan perusahaannya. Selain itu karyawan juga harus amanah (Al-Amin), seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa amanah disini yakni kemampuan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan prosedur yang berlaku dan pastinya akan terhindar dari praktek buruk seperti nepotisme, penipuan dan lain sebagainya.

2. Implementasi dari metode wawancara yang ada di PT. Petrosida Gresik sangatlah berperan dalam proses seleksi. Dalam seleksi yang dilakukan oleh PT. Petrosida Gresik wawancara sangat penting dalam pelaksanaannya atau bisa dikatakan sebagai kunci dalam lolos tidaknya seorang pelamar atau calon karyawan. Karena dalam wawancara seorang penguji bisa mengetahui sifat, karakter dan kebiasaan dari calon karyawan, apakah bisa memajukan sebuah perusahaan atau tidak. Dengan demikian proses wawancara berguna untuk mengetahui kapabilitas calon pekerja ditinjau dari kecakapan dalam berbicara, sistematika berpikir, serta *critical thinking* yang dibutuhkan dalam dunia pekerjaan.

5.2 Saran

1. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen karyawan, PT. Petrosida Gresik sudah melakukannya dengan prosedur yang tepat. Strategi yang digunakan juga seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan serta sudah sesuai dengan

perspektif Islam. Dengan demikian maka harus dipertahankan sebaik mungkin oleh PT. Petrosida Gresik karena proses yang seperti itu akan berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan serta akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut

2. Untuk proses seleksi karyawan lebih ditekankan pada indikator yang telah ditentukan agar nantinya mendapat karyawan yang sesuai dengan jabatan yang ditinggalkan
3. Pada proses wawancara para penguji diharapkan bisa menekankan kembali *point-point* yang telah disusun sebelumnya, supaya calon karyawan yang nantinya akan diterima bisa menjalankan tugasnya dengan baik
4. Diharapkan PT. Petrosida Gresik tetap menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman yang telah diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'anul Karim

Billy, Viktor Lengkong dan Silcyjeova Moniharapon. 2016. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo. Manado: *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016*.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2006. Klaten: PT Intan Sejati.

Ekwoaba, Ugochukwu U. Ikeije and Ndubuisi Ufoma. 2015. The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organizational Performance. Lagos: *Global Journal of Human Resources Management Vol 3, No.2, pp 22-33, March 2015*.

Garg, Ankur. 2005. *Devinisi Wawancara*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Gomes, Faustino Cardoso. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

H. Hadari Nawawi, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Ibrahim, Ahmad. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo.

Jusmaliani, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kristanu, Oggy Yuliawan. 2013. Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang. Surabaya: *Agora Vol. 1, No. 3, (2013)*.

Lexy J. Moleong, 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mardiah, Nila. 2016. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Pespektif Islam. Padang: *Jurnal Kajian Ekonomi Islam- Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016*.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Meldona, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press.
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. Hadari (2000). *Manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, R.A. et.al. 2000. *Human Resource Management*. USA: Mc.Graw Hill.
- Noe, R.A. et.al. 2008. *Fundamentals of Human Resource Management, 3rd edition*. New York: Mc.Graw Hill.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki, Mochammad Djudi Mukzam dan Mohammad Iqbal. 2014. Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 2 April 2014*.
- Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Macanan Jaya.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2001. Jakarta: PT. Salemba Empat.

- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teor dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, S.W. 1986. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Saydam, Gauza. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Djambatan.
- Schermerhorn, Jhon R. 1997. *Manajemen, Buku 1*. Yogyakarta : ANDI.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, Guntur. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung:Remaja Rosdakarya Offset.
- Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta*, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soesanto, Heru. 2015. *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya. Agora Vol. 3, No. 2, (2015)*.
- Syamsudin, Makmun Abin. (2000). *Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Gramedia.
- Tim Penyusun Kamus Pusat. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Usman, Nurdin. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

Wawancara 1

Interview : Muhamad Zailani Burhansyah

Interviewer : Iffaturrizqiyah (Kepala Departemen SDM & Umum)

Tempat : Meeting Room PT. Petrosida Gresik

Hari, Tanggal : Senin, 22 April 2019

Z : Pada waktu kapan dilakukan proses rekrutmen karyawan?

I : Untuk waktunya biasanya awal tahun sama akhir tahun itu dibuka pendaftaran melalui website online terlebih dahulu.

Z : Apakah ada jadwal yang pasti terkait dengan pelaksanaan proses rekrutmen?

I : Untuk jadwal pasti itu belum ada, tetapi untuk dibagian departemen tertentu itu ada form khusus pengajuan tenaga kerja/ karyawan baru yang disesuaikan dengan kebutuhan departemen tersebut.

Z : Apakah bisa dijelaskan terkait sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Petrosida Gresik khususnya pada bagian departemen SDM&Umum ?

I : Sistem rekrutmen dan seleksi sama seperti pada umumnya, hanya saja untuk bagian produksi ini ada form pengajuan kebutuhan tenaga kerja jadi form ini berfungsi untuk meminta tenaga kerja baru kepada HRD untuk dimasukkan dalam wilayah departemen SDM&Umum sehingga menutupi kursi kosong yang ada. Akan tetapi kembali lagi, disesuaikan dengan kebutuhan departemen dan SDM yang ada.

Z : Apa saja kriteria karyawan yang layak diterima di PT. Petrosida Gresik khususnya pada bagian departemen SDM&Umum?

I : Untuk kriteria disesuaikan dengan kebutuhan, kebanyakan dari D3 dan yang paling tinggi dari golongan S1. Untuk lulusan SMA rata-rata itu ditaruh di departemen produksi karena akan ditugaskan sebagai operator produksi (Pelaksana Muda) sedangkan D3 dan S1 itu ditaruh di kantor pusat (KIG) sebagai Kepala Regu

Z : Bagaimana proses rekrutmen terhadap karyawan lama maupun baru?

- I :Sama seperti umumnya, untuk yang baru hanya saja saja yang membedakan yakni adanya sistem online, kemudian masuk ke pemeriksaan berkas administrasi, psikotes , tes kesehatan kemudian interview dan wawancara oleh manajer dan dewan direksi. Untuk orang lama biasanya digunakan untuk promosi dan mutasi ketika ada posisi kosong dan sudah memenuhi kriteria (psikotes, wawancara dengan seluruh manajer dan dewan direksi, golongan sudah mencukupi, dan lama kerja)
- Z :Dalam proses seleksi apakah tahap wawancara bagian yang paling penting dari proses yang lain?
- I :Untuk tahap ini yang berwenang adalah manajer dan dewan direksi. Karena dalam wawancara dipandang dari sisi pengguna jasa calon karyawan, yaitu perusahaan yang nantinya akan mempekerjakan calon karyawan tersebut, wawancara adalah salah satu cara yang perusahaan lakukan untuk mengenal lebih dekat calon karyawan potensial yang dicari. Karena tidak semua pelamar dapat lolos ke tahap wawancara.

Wawancara 2

Interview : Muhamad Zailani Burhansyah

Interviewer : Dicky Agriawan Wicaksono (Staff Inovasi & Knowledge Management)

Tempat : Meeting Room PT. Petrosida Gresik

Hari, Tanggal : Senin, 22 April 2019

Z : Kapan waktu pelaksanaan proses rekrutmen dan bagaimana prosesnya dilakukan di PT.Petrosida Gresik?

D : Waktu dilaksanakan setelah ada karyawan yang memasuki masa pensiun, kemudian karena ada posisi kosong dalam perusahaan, dan juga dilihat kebutuhan dari karyawan. Jumlahnya biasanya 4-5 tahun kemudian di total ada berapa karyawan yang akan pensiun dan posisi yang ditinggalkan. Untuk prosesnya yang pertama dibuatkan website sendiri khusus rekrutmen calon karyawan yang di dalamnya sudah tertera spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (departemen yang kosong) serta jenjang pendidikan sampai kelengkapan berkas administrasi (Surat Keterangan Bebas Narkoba, Surat Keterangan Sehat, dsb). Setelah berkas administrasi dinyatakan lolos calon karyawan mengikuti tahap selanjutnya yakni Psikotes (minimal nilai B) dan Tes Kesehatan (Lari, Cek Darah, dan Tes Dubur). Setelah itu dilanjutkan dengan tes wawancara dua kali. Yang pertama dengan Manajer SDM dan Umum bersama user (pemakai karyawan tersebut) kemudian tes wawancara kedua dengan seluruh manajer beserta dewan direksi.

Z : Di PT.Petrosida Gresik apakah memiliki standart yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi?

D : Kalau misalkan Sarjana melamar dibagian Litbang harus lulusan S1 Teknik/S1 teknik kimia. Misalkan melamar dibagian SDM harus lulusan S1 Psikologi/S1 Manajemen. Untuk standart nilai untuk sarjana (exac) diatas 3,50 kemudian kalau sarjana teknik nilai diatas 3,00 sedangkan untuk SMA/Sederajat nilai rata 90.

Z : Metode apa yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi?

D :Metode yang terbaru melalui website online (Registrasi dan Administrasi), kemudian untuk offline setelah proses administrasi selesai sampai dengan wawancara kedua bersama seluruh manajer dan dewan direksi.

Z :Apakah ada implementasi metode wawancara terhadap proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Petrosida Gresik?

D :Implementasi dari metode ini kembali lagi kepada dewan direksi. Jadi dewan direksi lah yang mempunyai wewenang untuk memutuskan calon karyawan mana yang akan bekerja sekaligus dengan penempatan calon karyawan tersebut.

Z :Apakah manfaat metode wawancara dalam seleksi di PT. Petrosida Gresik?

D :Untuk manfaat tetap ada selain untuk mengetahui potensi dari calon karyawan juga mengetahui Attitude dan Kedisiplinan dari calon karyawan tersebut. Mulai dari cara duduk, cara bicara, cara berjalan sudah bisa dinilai dari awal. Karena dari wawancara itu secara umum yang dinilai bukan hanya hasil dari jawaban pertanyaan yang diberikan akan tetapi juga Attitude dan Kedisiplinan juga merupakan point penting dalam penilaian wawancara. Nampak sepele akan tetapi akan fatal kalau calon karyawan tersebut melakukan sedikit kesalahan. Secara khusus bisa dilihat apakah calon karyawan ini siap atau tidak ketika dia sudah bekerja. Ketika wawancara saja dia sudah tidak jujur maka kedepannya waktu dia sudah bekerja sudah pasti tidak jujur dan akan menghambat kinerja dari perusahaan.

Z :Apa kendala dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi?

D :Untuk metode yang baru ini (sistem online) kendalanya yang pertama yakni server down karena dalam jangka waktu 1 jam setelah pembukaan rekrutmen server menerima sekitar 30.000 ribu data yang melebihi kapasitas dari server tersebut. Jadi sempat juga berganti domain dan sewa domain sampai 15 kali karena down. Terakhir data yang masuk dari calon pelamar yakni lebih dari 400.000 ribu data dari seluruh Indonesia.

Kemudian kendala yang lain yakni dari segi administrasi (gambar kurang jelas, hasil scan buram, dsb). Waktu pengumpulan berkas terlalu mepet dengan tanggal yang ditentukan, kemudian waktu psikotes di kantor pusat tidak hadir, permintaan user dan direksi kadang bertentangan tidak sejalan.



Wawancara 3

Interview : Muhamad Zailani Burhansyah

Interviewer : Agung Setiya Budhi (Manajer Personalia)

Tempat : Ruang Personalia PT. Petrosida Gresik

Hari, Tanggal : Selasa, 23 April 2019

Z : Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilakukan oleh bagian personalia?

A : Prosesnya sama seperti yang lain, yang paling utama yakni memprediksi kebutuhan terhadap tenaga kerja dalam jangka pendek kemudian dikomunikasikan kembali ke atasan.

Z : Apa saja kriteria yang dicari dalam proses rekrutmen dan seleksi?

A : Seperti pada umumnya kita mencari kandidat yang berkualitas pada bidangnya, kemudian mencari orang yang sesuai untuk menggantikan posisi yang tiba-tiba kosong serta mempunyai bakat yang bisa mendongkrak kinerja perusahaan.

Z : Apa saja hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi, khususnya pada bagian personalia?

A : Hambatan pada proses ini misalkan proses rekrutmen yang terlalu kompleks, jumlah kandidat yang terlalu banyak, kesulitan dalam mendata kandidat serta sulit dalam mendapat kandidat yang sesuai.

Z : Apakah proses wawancara dalam rekrutmen dan seleksi ini punya peran penting ?

A : Dipandang dari sisi sebagai calon karyawan, wawancara kerja sangat penting. Pada saat wawancara kerja dilakukan, calon karyawan dapat memberikan kesan pertama yang berkesan positif tentang siapa dan bagaimana diri calon karyawan tersebut sehingga cocok untuk bekerja di tempat tersebut. Ini penting karena mungkin selain calon karyawan tersebut masih ada beberapa kandidat potensial lainnya yang harus menjadi saingannya

Wawancara 4

Interview : Muhamad Zailani Burhansyah

Interviewer : Nia Andono (Staff Personalia)

Tempat : Ruang Personalia PT. Petrosida Gresik

Hari, Tanggal : Selasa, 23 April 2019

Z : Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilakukan oleh bagian personalia?

N : Prosesnya sama seperti yang lain, yang paling utama sebagai pertimbangan yakni dilihat dari pengalaman dimana kita pernah bekerja (bagi yang pernah bekerja), kemudian selanjutnya pengumpulan berkas-berkas administrasi (min. SMA) dan yang paling penting ketika kita memenuhi syarat pasti langsung diterima.

Z : Apa saja kriteria yang digunakan dalam proses wawancara?

N : Kalau wawancara umumnya yang ditanyakan seputar umur, pengalaman bekerja seperti pernah bekerja dimana saja sebelum melamar disini.

Z : Apa saja hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi, khususnya pada bagian personalia?

N : Hambatan misalkan untuk posisi outsourcing yakni selain umur sebagai pertimbangan juga terlalu banyak saingan dalam proses rekrutmen dan seleksi, kemudian banyaknya permainan yang dilakukan oleh beberapa pihak dalam berlangsungnya proses rekrutmen dan seleksi.

Z : Apakah proses wawancara dalam rekrutmen dan seleksi ini punya peran penting ?

N : Untuk wawancara ini merupakan proses yang paling penting dalam sebuah proses rekrutmen dan seleksi. Karena wawancara merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dan diikuti oleh para pelamar yang ada. Sehingga hasil dari proses wawancara bisa merubah hasil dari tes-tes sebelumnya.

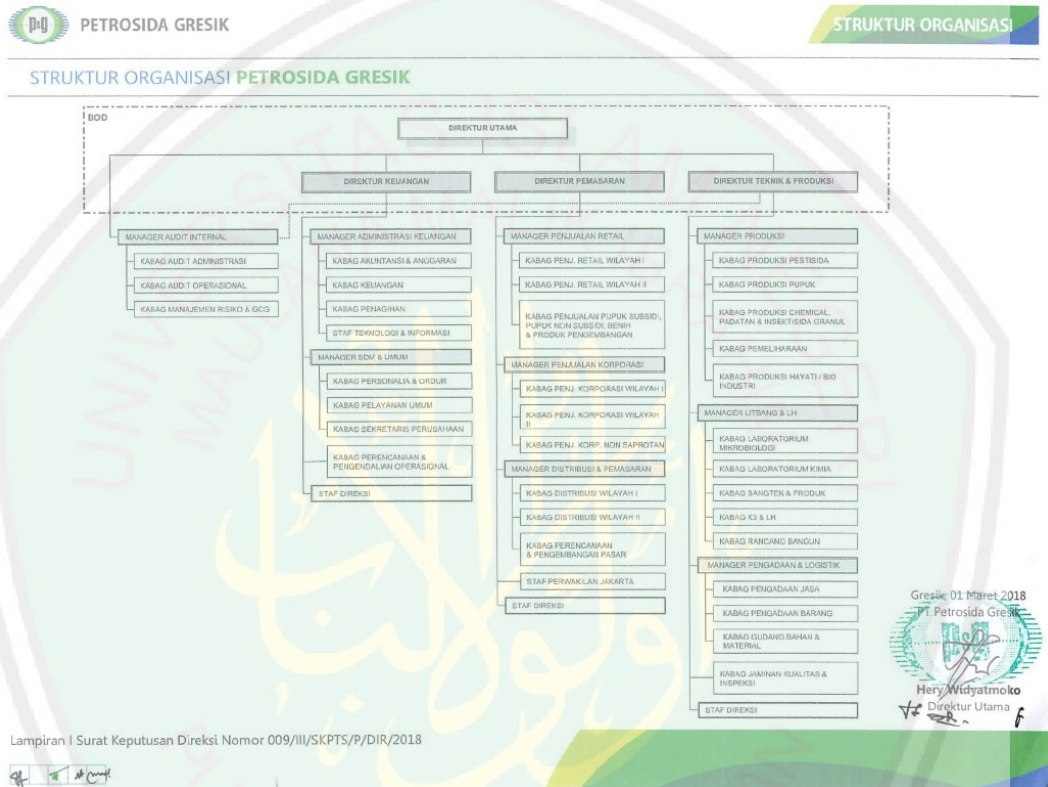
Lampiran 2

**DOKUMENTASI
PENELITIAN**



Lampiran 3

STRUKTUR ORGANISASI PT. PETROSIDA GRESIK



Lampiran 4

SURAT IZIN PENELITIAN



PETROSIDA GRESIK

Gresik, 3 Mei 2019

Nomor : 3270/V/ REL/P/DIR/03/2019
Lampiran : -
Hal : Surat Balasan Ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana 50
Malang, 65144

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Saudara perihal Ijin Penelitian Skripsi No. B-1112/FEK.1/PP.00.9/04/2019, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menerima permohonan tersebut untuk 1 (satu) orang mahasiswa yang terhitung mulai tanggal 10 Mei – 28 Juni 2019, atas nama:

1. **Muhamad Zailani Burhansyah (Manajemen)**

Dengan membawa persyaratan sebagai berikut:

1. Data Diri Mahasiswa
2. Foto Copy Kartu Mahasiswa
3. **Foto 2x2 dan 4x6 berwarna background merah sesuai ukuran yang ditetapkan (2 Lembar)**
4. Foto Copy Surat Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja selama waktu proses Praktik Kerja Industri (BPJS, Askes, Bumi Putera, Jiwasraya, dll)

Atas perhatian dan kerja samanya, disampaikan terima kasih.

Hormat kami,

PT Petrosida Gresik
a.n Direksi



Sugianto Soegiri
Manager SDM & Umum

Tembusan:
Simpanan

Head office :
Jl. KIG Raya Utara Kav. O, No. 5 Gresik 61151
Telp : (031) 3981553, 3985541, 3985542, 3985594, 3987909
FAX : (031) 3981653, 3982761
E-Mail : corporate@petrosida-gresik.com



Handwritten initials or mark in a box.

Lampiran 5

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME DAN HASIL
UJI TURNITIN**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhamad Zailani Burhansyah
NIM : 15510108
Handphone : 081249394105
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
Email : Donquixotecorazon
Judul Skripsi : Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Seleksi Di PT. Petrosida Gresik
(Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	18%	0%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 April 2019



Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Seleksi Di PT. Petrosida Gresik (Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur)

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	14%
2	farhansyahfirdaus.blogspot.com Internet Source	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	www.menpan.go.id Internet Source	<1%
5	pt.scribd.com Internet Source	<1%

Lampiran 6

Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhamad Zailani Burhansyah
NIM/Jurusan : 15510108/Manajemen
Pembimbing : Syahirul Alim, SE.,MM
Judul Skripsi : Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Di PT.Petrosida Gresik” (Studi Kasus Pada PT.Petrosida Gresik Jawa Timur)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	1 Agustus 2018	Konsultasi Proposal	1. sy
2	25 September 2018	Revisi Proposal dan Judul	2. sy
3	2 Oktober 2018	Acc Proposal	3. sy
4	4 Februari 2018	Konsultasi Bab IV dan V	4. sy
5	7 Februari 2018	Revisi Bab IV dan V	5. sy
6	8 Februari 2018	Revisi Bab IV dan V	6. sy
7	14 Februari 2018	Revisi Bab IV dan V	7. sy
8	18 Februari 2018	Konsultasi Abstrak	8. sy
9	20 Maret 2018	Acc Skripsi	9. sy

Malang, 20 Maret 2019

Mengetahui :
Ketua Jurusan
Drs. Agus Sucipto, M.M

15670816 200312 1 001



BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Muhamad Zailani Burhansyah
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 26 Agustus 1996
Alamat Asal : Dsn Taman RT 006/002 Desa Kayukebek, Tutur,
Pasuruan
Alamat Kos : Ma'had Sunan Ampel Aly UIN Maliki Malang
Telepon/Hp : 085855902330
E-mail : Donquixotecorazon55@gmail.com

Pendidikan formal

2000-2002 : TK Tunas Mekar Nongkojajar
2002-2009 : SD Negeri Nongkojajar 1
2009-2012 : SMP Negeri 1 Tutur
2012-2015 : SMA Islam Kota Malang
2015-2019 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Malana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan non formal

2002-2005 : Madrasah Ibtidaiyah "Miftahul Ulum" Taman
2015-2016 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang
2016-2017 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman organisasi

- Wakil Ketua Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) SMA Islam Kota Malang tahun 2013
- Musyrif di Ma'had Sunan Ampel Al-Aly tahun 2016-2019
- Pengurus UPKM JDFI Ma'had Sunan Ampel Al-Aly 2018-2019