

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN  
PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE PEKANBARU  
(Tinjauan Kasus pada Departemen Kredit)**

Reinaldi Irvan  
Pembimbing: Mariaty Ibrahim  
reinaldiirvan@yahoo.co.id

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS RIAU

**ABSTRAK**

*Global competition is an inevitable phenomenon of the industrial world, one way to face this competition is the way the company is required to have employees who are competent and have a good performance. The role of employees is crucial for the success or failure of the company reaching target market. The company expects its employees to always have a higher performance, more process-oriented, more involved in leadership and be able to gain knowledge to add value to the company and employees are expected to make the company the right to compete with other companies. Given the important role of HR in an organization, it can not be denied there should be special attention on the problem of improving the quality of human resources. To get qualified human resources, the company is expected to carry out the recruitment process so that the quality of human resources is placed strictly in accordance with the required expertise. PT. Federal International Finance (FIF) to support the business activities of the focus group as a manufacturer and distributor Astra Honda in Indonesia, through the provision of financing facilities ownership of motorcycles manufactured and marketed by Astra. Where the results of this penelitian, respondents considered the implementation of recruitment at Federal International Finance Pekanbaru can be said on both categories. Where the recruitment of seven sub-variables which involves determining the number and qualifications of candidates, filling in application forms, the implementation of an intelligence test, aptitude test execution, execution of test interview, medical test execution, and assessment of results is accepted or rejected, get good responses to the respondents. For some things there are respondents who respond less well among prospective applicants regarding the suitability of applicants with specified requirements, the implementation of the conditions of the aptitude test and the implementation of the prospective applicants medical tests.*

*Keywords: Analysis, Implementation, Recruitment*

**A. PENDAHULUAN**

Pada masa sekarang ini kemajuan ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang san Persaingan global merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dari dunia industri, salah satu cara menghadapi persaingan ini adalah dengan cara perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki prestasi kerja yang baik. Peran karyawan sangat menentukan bagi berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasarnya. Perusahaan senantiasa

mengharapkan karyawannya untuk memiliki prestasi kerja lebih tinggi, lebih berorientasi pada proses, lebih terlibat dalam kepemimpinan dan lebih mampu dalam mendapatkan pengetahuan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan dan diharapkan karyawan yang tepat dapat membuat perusahaan bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perubahan adalah seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Mengingat peran penting SDM dalam suatu organisasi, maka tidak dapat dipungkiri harus ada perhatian khusus pada persoalan peningkatan kualitas SDM tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut maka perusahaan diharapkan melaksanakan proses rekrutmen sehingga kualitas sumber daya manusia yang ditempatkan benar-benar sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.

Namun secara teoritis tujuan dari rekrutmen adalah mencocokkan (*to match*) antara karakteristik individu (pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain) dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki individu tersebut dalam memegang suatu jabatan sesuai dengan kepaduan teori sumber daya. Oleh karena itu proses rekrutmen perlu memperhatikan kesesuaian karakteristik tersebut agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan pada masa yang akan datang. Kegagalan memadukan kedua hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dapat berakibat kepuasan kerja rendah.

Pada penelitian ini penulis akan mencoba mengambil topik mengenai analisis pelaksanaan rekrutmen pada perusahaan pembiayaan (*leasing*) dikarenakan semakin berkembangnya dan mejamurnya perusahaan-perusahaan leasing yang ada di Indonesia, dan PT. Federal International Finance (FIF) adalah salah satu perusahaan *leasing* terbesar yang ada di Indonesia akan menjadi objek penelitian penulis.

Adapun yang menjadi proses rekrutmen pada PT. FIF adalah sebagai berikut:

1. Dibentuk tim/panitia penerimaan pegawai oleh Direksi.
2. Tim mengevaluasi berapa jumlah pegawai yang akan diterima sesuai dengan kebutuhan.
3. Persyaratan administratif.
4. Pelaksanaan tes tertulis.
5. Pelaksanaan tes bakat/talent.
6. Pelaksanaan tes wawancara.
7. Pelaksanaan tes kesehatan.
8. Keputusan diterima atau ditolak.
9. Masa Prohibition selama 3-12 bulan bulan.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan jumlah karayawan dan jumlah karyawan keluar/masuk pada Departemen Kredit PT. FIF Pekanbaru:

Where the results of this penelitian, respondents considered the implementation of recruitment at Federal International Finance Pekanbaru can be said on both categories. Where the recruitment of seven sub-variables which involves determining the number and qualifications of candidates, filling in application forms, the implementation of an intelligence test, aptitude test execution, execution of test interview, medical test execution, and assessment of results is accepted or rejected, get good responses to the respondents. For some things there are respondents who respond less well among prospective applicants regarding the suitability of applicants with specified requirements, the implementation of the conditions of the aptitude test and the implementation of the prospective applicants medical tests.

**Tabel .1 Jumlah Karyawan dan Karyawan Masuk/Karyawan Keluar Pada Departemen Kredit PT. FIF Pekanbaru**

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1	2008	12	8	40
2	2009	7	9	38
3	2010	13	10	41
4	2011	14	5	50
5	2012	8	10	48

Sumber : PT. Federal International Finance Pekanbaru, 2013

Dari tabel 1 diatas menunjukkan terjadi pergerakan yang cukup fluktuatif pada jumlah karyawan masuk dan jumlah karyawan yang keluar pada Departemen Kredit PT. FIF Pekanbaru, tinginya tingkat turnover ini bisa disebabkan berapa hal seperti yang disampaikan oleh **Harnoto (2002:2)** *Turnover* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Hal ini bisa jadi diakibatkan karyawan yang direkrut tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja diperusahaan, atau tidak mempunyai rasa sebagai bagian atau rasa memiliki perusahaan. Tinginya tingkat *turnover* pada Departemen Kredit PT.FIF Pekanbaru memaksa perusahaan melakukan rekrutmen, demi memenuhi ketersediaan karyawan. Masih dari tabel 1 dapat terlihat bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan atau penurunan jumlah karyawan, hal ini ditentukan oleh beberapa hal seperti yang disampaikan oleh **Handoko (2001:55-57)** perencanaan sumber daya manusia dapat ditentukan oleh beberapa faktor, yang pertama dapat berasal dari lingkungan eksternal berupa perkembangan ekonomi, kondisi sosial politik, perubahan teknologi serta para pesaing. Sedangkan dari segi internal yaitu keputusan-keputusan organisasi seperti rencana strategis, rencana jangka pendek, forecast penjualan dan produksi, perluasan usaha serta reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja pada PT. Federal International Finance cabang Pekanbaru dalam bentuk proposal yang berjudul :**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE PEKANBARU (Tinjauan Kasus pada Departemen Kredit)**

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance cabang Pekanbaru yang berlokasi pada JL. Soekarno-Hatta Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi karena PT. FIF merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia dan mepekerjakan banyak karyawan, yang terus bersaing dengan perusahaan lainya untuk menguasai pasar, selain itu dalam beberapa tahun terakhir pada PT. FIF banyak ditemukan kredit-kredit bermasalah yang diduga karena kurangnya kehati-hatian dari perusahaan yang dalam hal ini merupakan tanggung jawab dari Departemen Kredit yang kurang jeli dalam menentukan apakah kredit tersebut dapat dijalankan.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik suatu kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen Kredit PT. Federal International Finance cabang Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 44 orang.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus, yaitu pengambilan sampel yang diambil dari seluruh jumlah populasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Populasi dan Sampel**

No	Posisi	Populasi	Sampel
1	Credit Analys (CA)	4	4
2	Credit Order Clerk (COC)	8	8
3	Field Verivier (FV)	32	32
Total		44	44

Sumber : PT. Federal International Finance Pekanbaru, 2013

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Data Primer : data yang penulis peroleh dari PT. Federal International Finance cabang Pekanbaru secara langsung melalui wawancara dengan pedoman kuisisioner yang telah dipersiapkan.
- Data Sekuder : data yang penulis peroleh adri perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah PT. Federar International Finance cabang Pekanbaru, struktur organisasi, perinciaan tugas karyawan, dan jumlah tenaga kerja.

### 4. Tekhnik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara:

- Kuisisioner (Angket)  
Yaitu mengadakan daftar pertanyaan yang tertulis dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan yang terpilih menjadi sampel. Guna mengetahui rekrutmen karyawan.
- Wawancara

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan terutama bagian personalia dan staf-staf yang berkaitan dengan objek penelitian, guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Responden yang dimintai informasi dan diwawancarai oleh peneliti adalah responden yang diperkirakan menguasai data, informasi dan fakta mengenai rekrutmen dan prestasi kerja yang ada atau yang sedang berlangsung.

## **5. Analisis Data**

Setelah data terkumpul, dikelompokkan menurut jenisnya kemudian disajikan dalam bentuk angka-angka menggunakan teknik statistik deskriptif dan persentase kemudian penulis menggunakan analisa deskriptif yaitu menggunakan suatu cara menganalisa yang dilengkapi uraian-uraian. Analisa deskriptif merupakan analisa data yang lebih banyak hendak menggambarkan fakta sebagaimana adanya.

## **C. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan cara untuk mencari individu yang memiliki kualifikasi untuk dapat bekerja di suatu perusahaan. Untuk lebih jelasnya ada beberapa ahli yang mengartikan tentang rekrutmen, yaitu:

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan dimana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran diserahkan (**T. Hani Handoko, 2001:102**).

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia (**Husein Umar, 2000:8**).

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (**Sondang P. Siagian 2006:102**).

Ada beberapa proses perekrutan dan seleksi (**Sri Budi Cantika Yuli, 2005:50**) yaitu:

#### **1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Kerja**

Kegiatan perencanaan dan peramalan pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan lainnya, termasuk didalamnya adalah jenis pekerjaan apa yang akan diisi. Tahap ini nantinya akan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.

#### **2. Tahap Identifikasi**

Tahap berikutnya adalah menentukan “siapa” calon yang akan direkrut. Siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan keterampilan serta pengalaman apa saja yang pernah dimiliki.

#### **3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran**

Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukan berkas lamaran yang diumumkan dalam advertising. Calon yang diterima secara administrative adalah calon yang memenuhi syarat yang ditetapkan organisasi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kesesuaian antara isi lamaran yang dikirim dengan formulir yang diisi.

#### **4. Melakukan Tes Kecerdasan Umum**

Tes ini umumnya dikenal dengan tes IQ dan sebenarnya merupakan tes bakat campuran. Tes ini dapat digunakan untuk memberikan standar ukuran umum dimana kecakapan pendidikan yang berbeda-beda dapat dilihat.

#### **5. Melakukan Tes Kecakapan**

Tes ini merupakan uji kemampuan atau pengetahuan. Tes ini mengukur kecakapan yang dicapai dalam bidang atau keterampilan tertentu. Misalnya tes mengetik, seorang yang dapat mengetik dengan cepat dinyatakan sudah berpengalaman.

6. Melakukan Tes Bakat  
Tes ini merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Tes ini meliputi kemampuan bergaul dengan angka-angka, huruf atau tulisan dan mesin. Misalnya tes memprogram komputer.
7. Tes Kepribadian  
Tes ini mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pekerja, dan dapat diketahui bakat, minat, motivasi, emosi, kepribadian dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pekerja.
8. Tes Kesehatan  
Tes ini mencakup pemeriksaan kesehatan fisik pelamar, apakah memenuhi spesifikasi yang telah dibutuhkan untuk menjabat, misalnya pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak) dan memiliki cacat badan atau tidak.
9. Wawancara  
Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan dan juga memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.
10. Menentukan diterima atau ditolak  
Top manager akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah diterima dari hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dalam masa percobaan.

#### **D. KONSEP OPERASIONAL DAN TEKNIK PENGUKURAN**

##### **1. Konsep Operasional**

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam menjalankan istilah-istilah yang digunakan dalam penyusunan proposal ini, maka dibawah ini diberikan kerangka konseptual yang menggunakan konsep dari **Sri Budi Cantika Yuli**, dimana konsep tersebut sesuai dengan kondisi yang ada pada PT. FIF yaitu:

**Tabel 3 : Operasional Variabel**

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan	1. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon	1. Jumlah formasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan 2. Persyaratan sesuai dengan jabatan tersedia 3. Persyaratan sesuai dengan calon pelamar
	2. Pengisian data formulir lamaran	4. Data isian formulir jelas 5. Penyediaan formulir memadai 6. Penyerahan formulir tepat waktu
	3. Pelaksanaan tes kecerdasan	7. Materi uji sesuai dengan tingkat pendidikan calon 8. Ruang tempat uji baik 9. Waktu pelaksanaan uji tepat waktu
	4. Pelaksanaan tes bakat	10. Penilaian tes bakat yang jelas 11. Kesesuaian tingkat bakat dengan jabatan 12. Waktu pelaksanaan tes bakat tepat waktu
	5. Pelaksanaan tes wawancara	13. Penyampaian wawancara menarik 14. Tempat wawancara kondusif 15. Arah wawancara jelas
	6. Pelaksanaan tes kesehatan	16. Alat uji sesuai dengan standar 17. Tempat pelaksanaan yang baik 18. Uji kesehatan sesuai dengan standar kualitas kesehatan
	7. Penilaian hasil diterima atau ditolak	19. Kriteria penilaian jelas 20. Penilaian bersifat terbuka 21. Menggunakan media massa

*Sumber data : Data Olahan Peneliti 2013*

## 2. Teknik Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai dengan 5, yaitu:

**Tabel 4**

### Skor Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju / Sangat baik	5
Setuju / Baik	4
Kurang setuju / Kurang baik	3
Tidak setuju / Tidak baik	2
Sangat tidak setuju / Sangat tidak baik	1

*Sumber data : Data Olahan Peneliti 2013*

Untuk mengukur pelaksanaan rekrutmen karyawan yang terdiri dari 7 indikator dan masing-masing indikator terdapat 3 pertanyaan, maka diajukan pertanyaan kepada responden sebanyak 21 pertanyaan dengan 5 (lima) alternatif jawaban seperti tersebut diatas.

Langkah-langkah pengukuran skala likert pada variable pelaksanaan rekrutmen karyawan.

1. Variabel pelaksanaan rekrutmen terdiri dari 7 indikator yaitu penentuan jumlah dan kualifikasi calon, pengisian data formulir lamaran, pelaksanaan tes kecerdasan, pelaksanaan tes bakat, pelaksanaan tes wawancara, pelaksanaan tes kesehatan, dan penilaian hasil diterima atau ditolak. Tiap-tiap indikator terdiri dari 3 item pertanyaan.
2. Setiap pertanyaan memiliki skor jawaban (skala likert) yaitu:
  - a. Sangat setuju / Sangat baik = skor 5
  - b. Setuju / Baik = skor 4
  - c. Kurang setuju / Kurang baik = skor 3
  - d. Tidak setuju / Tidak baik = skor 2
  - e. Sangat tidak setuju / Sangat tidak baik = skor 1
3. Penilaian untuk rentang interval masing-masing indikator yaitu:

$$\text{Skor tertinggi} = 3 \times 5 \times 44 = 660$$

$$\text{Skor terendah} = 3 \times 1 \times 44 = 132$$

$$\text{Rentang interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$= \frac{660 - 132}{5}$$

$$= 105,6 = 106$$

**Tabel 5**  
**Interval Skor Masing-masing Indikator**

Interval skor	Kategori Responden
560 – 666	Sangat setuju / Sangat baik
453 – 559	Setuju / Baik
346 – 452	Kurang setuju / Kurang baik
239 – 345	Tidak setuju / Tidak baik
132 – 238	Sangat tidak setuju / Sangat tidak baik

*Sumber data : Data Olahan Peneliti 2013*

4. Penilaian keseluruhan indikator untuk rentang interval masing-masing indikator rekrutmen karyawan yaitu:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= 21 \times 5 \times 44 = 4620 \\
 \text{Skor terendah} &= 21 \times 1 \times 44 = 924 \\
 \text{Rentang interval} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5} \\
 &= \frac{4620 - 924}{5} \\
 &= 739
 \end{aligned}$$

**Tabel 1.7**  
**Interval Skor Pelaksanaan Rekrutmen**

Interval skor	Kategori Responden
3884 – 4623	Sangat setuju / Sangat baik
3144 – 3883	Setuju / Baik
2404 – 3143	Kurang setuju / Kurang baik
1664 – 2403	Tidak setuju / Tidak baik
924 – 1663	Sangat tidak setuju / Sangat tidak baik

Sumber data : Data Olahan Peneliti 2013

## E. HASIL PEMBAHASAN

Setelah keseluruhan data tentang rekrutmen disajikan, duraikan dan dijelaskan secara keseluruhan, selanjutnya akan disajikan rekapitulasi hasil dari data-data yang sudah disajikan sebelumnya. Hasil rekapitulasi tersebut penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan pada PT. FIF Pekanbaru**

No	Indikator	Kategori					Skor
		SS/SB	S/B	KS/KS	TS/TB	STS/STB	
1	Penentuan jumlah dan kualifikasi calon	29 (21,9%)	59 (44,7%)	34 (25,8%)	10 (7,6%)	0 (0%)	503
2	Pengisian data formulir lamaran	35 (26,6%)	95 (71,9%)	2 (1,5%)	0 (0%)	0 (0%)	561
3	Pelaksanaan tes kecerdasan	39 (29,5%)	87 (65,9%)	6 (4,6%)	0 (0%)	0 (0%)	561
4	Pelaksanaan tes bakat	22 (16,6%)	78 (59,1%)	26 (19,7%)	6 (4,6%)	0 (0%)	512
5	Pelaksanaan tes wawancara	58 (43,9%)	71 (53,8%)	3 (2,3%)	0 (0%)	0 (0%)	583
6	Pelaksanaan tes kesehatan	46 (34,8%)	60 (45,5%)	18 (13,6%)	8 (6,1%)	0 (0%)	538

7	Penilaian hasil diterima atau ditolak	58 (43,9%)	66 (50%)	8 (6,1%)	0 (0%)	0 (0%)	578
Jumlah		287	516	97	24	0	3836
Rata – Rata Persentase		41 (31%)	74 (56,1%)	14 (10,6%)	3 (2,3%)	0 (0%)	1.140

Sumber : Penelitian Lapangan 2013

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa indikator-indikator dari pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. FIF Pekanbaru ini dapat dikatakan telah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dengan tanggapan responden, dimana terdapat 74 responden atau sekitar 56,1% memberikan jawaban setuju/baik.

Dari tabel 6 skor tertinggi dari jawaban responden pada pelaksanaan rekrutmen karyawan dari indikator pelaksanaan tes wawancara yang mendapatkan skor yakni 583, dan indikator dengan skor terendah adalah penentuan jumlah dan kualifikasi calon yang mendapatkan skor sebanyak 503.

Skor ideal = jumlah responden x nilai kategori x jumlah indikator, yaitu :

Jumlah responden = 44

Nilai kategori = 1 – 5

Jumlah indikator = 7

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Skor tertinggi =  $21 \times 5 \times 44 = 4620$

Skor terendah =  $21 \times 1 \times 44 = 924$

Rentang interval =  $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$

$$= \frac{4620 - 924}{5}$$

$$= 739$$

#### Interval Skor Pelaksanaan Rekrutmen

Interval skor	Kategori Responden
3884 – 4623	Sangat setuju / Sangat baik
<b>3144 – 3883</b>	<b>Setuju / Baik</b>
2404 – 3143	Kurang setuju / Kurang baik
1664 – 2403	Tidak setuju / Tidak baik
924 – 1663	Sangat tidak setuju / Sangat tidak baik

Sumber data : Data Olahan Peneliti 2013

Jumlah skor responden atas 7 indikator dengan 21 sub indikator sebagai item pertanyaan pada pelaksanaan rekrutmen karyawan adalah sebesar 3.836, dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan sebesar 3.836 termasuk dalam kategori setuju/baik . Maka Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan pada PT. Federal International Finance Pekanbaru adalah “**Baik**”.

Dari penjelasan diatas maka rata-rata menunjukkan bahwa tanggapan responden adalah baik dimana skor tertinggi pada indikator pelaksanaan wawancara responden menilai perusahaan telah melakukan wawancara yang baik karena telah menjalankan aspek penyampaian wawancara yang menarik, tempat wawancara yang kondusif serta arah wawancara yang jelas. Selain itu responden menilai bahwa perusahaan dalam melakukan penentuan jumlah karyawan dan kualifikasi calon sesuai dengan kebutuhan perusahaan, melakukan tes kesehatan yang sesuai dengan standar dan dilakukan oleh dokter langsung, selain hal tersebut responden menilai bahwa perusahaan memperhatikan dalam pengisian data formulir lamaran, dan penentuan jumlah dan kualifikasi calon hal ini mengetahui berapa banyak karyawan yang dibutuhkan untuk bekerja pada PT. FIF Pekanbaru.

Untuk tanggapan kurang baik dapat dilihat dari tanggapan responden yang memberikan skor rendah pada penentuan jumlah dan kualifikasi calon hal ini dikarenakan responden menilai bahwa perusahaan kurang memperhatikan kesesuaian kondisi calon pelamar dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, memperhatikan persyaratan kondisi calon pelamar sangat penting, hal ini dapat membantu agar perusahaan tidak salah pilih calon karyawan, karena apabila hal tersebut terjadi dapat menghambat aktivitas di perusahaan tersebut. Selain itu pelaksanaan tes bakat juga mendapatkan tanggapan kurang baik dari responden, dikarenakan tidak sesuai den kondisi calon pelamar, sedangkan dalam pelaksanaan tes kesehatan masih terdapat responden yang memberikan tanggapan kurang baik dikarenakan ruang yang kecil dan panjangnya antrian karena hanya menggunakan 1 dokter sehingga pelaksanaan tes kesehatan kurang efektif, dan dalam penentuan jumlah dan kualifikasi calon terdapat tanggapan bahwa pihak perusahaan tidak memperhatikan persyaratan yang diberikan apakah sesuai dengan kondisi calon pelamar atau tidak.

Dengan masih terdapat tanggapan-tanggapan yang kurang baik dari responden, hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen pada PT. FIF Pekanbaru dan perusahaan masih sangat perlu meningkatkan kualitas pelaksanaan rekrutmen jika perusahaan menginginkan untuk memiliki tingkat pendidikan yang baik dan sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Dengan adanya pelaksanaan rekrutmen yang berkualitas, maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang tentunya akan berdampak baik pada PT. FIF Pekanbaru, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memperoleh kesimpulan yaitu:

Dimana dalam penelitian ini, responden menganggap pelaksanaan rekrutmen pada PT. Federal International Finance Pekanbaru dapat dikatakan pada kategori baik. Dimana tujuh sub variabel rekrutmen yang meliputi penentuan jumlah dan kualifikasi calon, pengisian data formulir lamaran, pelaksanaan tes kecerdasan, pelaksanaan tes bakat, pelaksanaan tes wawancara, pelaksanaan tes kesehatan, dan penilaian hasil diterima atau ditolak, mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Untuk beberapa hal masih terdapat responden yang memberikan tanggapan kurang baik diantaranya mengenai kesesuaian calon pelamar dengan syarat yang ditentukan, pelaksanaan tes bakat dengan kondisi calon pelamar dan tempat pelaksanaan tes kesehatan.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penguraian dan penjelasan, maka dapat diberikan masukan berupa saran-saran yang kiranya dapat bermamfaat bagi PT. FIF Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

Kondisi calon pelamar dalam proses rekrutmen perlu lebih diperhatikan oleh perusahaan, demi kelancaran aktivitas perusahaan. Dimana disini perusahaan perlu meningkatkan standar pendidikan bagi calon karyawan, dikarenakan masih banyaknya karyawan yang dianggap masih mempunyai tingkat pendidikan yang rendah. Dalam pelaksanaan tes kesehatan sehendaknya dapat disediakan ruangan yang lebih luas agar calon karyawan dapat merasa nyaman, serta perlu adanya penambahan dokter dalam pelaksanaan tes kesehatan, agar para calon karyawan tidak perlu berlam-lama mengantri, dan pelaksanaan tes kesehatan dapat berjalan lebih efektif, dan disini Laboratorium Klinik Prodia yang bekerjasama dengan perusahaan dalam pelaksanaan tes kesehatan perlu melakukan hal tersebut dan dapat meningkatkan lagi kualitasnya. Dalam pelaksanaan tes bakat sebaiknya perusahaan menjalankan dengan lebih efektif dalam mengetahui bakat para calon karyawan, dimana masih terdapat masalah dalam efesiensi waktu dalam pelaksanaan tes bakat. Selain itu dalam pelaksanaan tes bakat, perusahaan perlu melihat kesesuaian tingkat bakat dengan tingkat pendidikan calon karywan, serta disesuaikan dengan jabatan yang akan ditempati oleh calon karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, PT. Prehallindo, Jakarta

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Husein, Umar. 2000. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2006. *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Akasara.

Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UMM Press.