



## 1. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Penelitian ini membandingkan metode dan prosedur rekrutmen serta seleksi karyawan pada dua perusahaan yang memiliki karakteristik berbeda, yaitu PT Insurindo Interservices Medan sebagai perusahaan jasa, dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi sebagai lembaga perbankan.

#### a. Proses Rekrutmen di PT Insurindo Interservices Medan

PT Insurindo Interservices Medan melakukan rekrutmen berdasarkan kebutuhan tenaga kerja yang diajukan oleh divisi terkait. Setelah disetujui oleh direktur, bagian HR memasang iklan lowongan kerja baik melalui media cetak maupun daring.

Sumber rekrutmen berasal dari dua jalur

Internal, melalui promosi dan mutasi antar divisi.

Eksternal, melalui pengumuman publik, kerja sama dengan universitas, dan referensi karyawan.

Kriteria utama yang dipertimbangkan dalam perekrutan meliputi pengalaman kerja, kepribadian, dan kemampuan komunikasi, karena kinerja perusahaan jasa sangat bergantung pada pelayanan langsung kepada pelanggan.

Tahapan seleksi yang diterapkan meliputi:

1. Seleksi administrasi berkas lamaran.

2. Wawancara awal oleh HR.

3. Wawancara lanjutan oleh pimpinan divisi.

Pemeriksaan kesehatan sebelum penempatan kerja.

b. Proses Rekrutmen di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi

1. Proses rekrutmen di BRI dilakukan secara daring melalui situs resmi [e-recruitment.bri.co.id](http://e-recruitment.bri.co.id). Proses dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja oleh HRD berdasarkan permintaan dari unit kerja. Setelah mendapat persetujuan dari pimpinan, lowongan 2. diumumkan secara online.

3. Sistem rekrutmen BRI menggunakan prinsip transparansi dan seleksi berlapis, yang mencakup:

4. Pendaftaran online dan seleksi administrasi.

5. Tes potensi akademik dan logika.

6. Wawancara kompetensi.
7. Tes psikologi dan kesehatan.
8. Penempatan berdasarkan hasil akhir seleksi

Dalam proses seleksi, BRI lebih menekankan kemampuan akademik, integritas, dan kedisiplinan calon karyawan, sesuai dengan karakteristik industri perbankan yang menuntut ketelitian tinggi.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, kedua perusahaan telah menerapkan prosedur rekrutmen dan seleksi secara sistematis dan sesuai prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM). Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam pendekatan, media, dan prioritas kompetensi yang dicari.

Perusahaan jasa seperti PT Insurindo Interservices Medan lebih menekankan pada soft skills seperti kemampuan komunikasi, kepribadian, dan pengalaman dalam melayani pelanggan. Proses seleksi dilakukan secara langsung dan lebih sederhana, karena menilai aspek perilaku dan sikap calon karyawan melalui wawancara.

Sementara itu, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanjung Bumi menerapkan proses seleksi yang lebih formal, terstruktur, dan berbasis teknologi. Penggunaan sistem rekrutmen daring menunjukkan tingkat profesionalisme dan efisiensi yang tinggi. Selain itu, metode seleksi berlapis seperti tes akademik dan psikologi memastikan bahwa calon karyawan memiliki kompetensi teknis dan integritas yang sesuai dengan kebutuhan perbankan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sangat dipengaruhi oleh:

1. Transparansi proses, agar pelamar merasa diperlakukan adil dan objektif.

2. Kesesuaian metode seleksi dengan karakteristik pekerjaan dan bidang industri.

3. Kemampuan organisasi dalam memetakan kebutuhan kompetensi berdasarkan strategi bisnis jangka panjang.

Kedua perusahaan sudah memenuhi aspek dasar dalam perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen, namun evaluasi pascarekrutmen masih jarang dilakukan. Padahal, evaluasi ini penting untuk mengetahui apakah karyawan yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berdampak langsung pada kinerja organisasi.

## 2. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Prosedur rekrutmen dan seleksi pada kedua perusahaan telah dilaksanakan sesuai prinsip manajemen SDM yang baik, mulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja hingga penempatan karyawan. PT Insurindo Interservices Medan menggabungkan metode internal dan eksternal, sedangkan BRI Tanjung Bumi mengandalkan sistem daring

dengan seleksi berlapis. Perbedaan metode disebabkan oleh karakteristik industri dan standar kompetensi masing-masing organisasi.

Saran:

1. Perusahaan disarankan memperluas penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen.
2. Evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan hasil rekrutmen perlu dilakukan.
3. Diperlukan pelatihan berkelanjutan bagi tim HR agar adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Badriyah, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi.
- Mardianto. (2014). Management Recruitment. Jakarta: Pinastika Publisher.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gehart, B., & Wright, P. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Siagian, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.