



Jasiora : Vol 2 No 3 Desember 2017

JASIORA

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetiomb.ac.id/index.php/admgr/index>)



Analisis Proses Perekrutan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi di PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo)

Dessy Marhandrie¹, Deni Handani², Joko Sunaryo³ Dedi Nur Rosyid⁴

¹STIA Setih Setio Muara Bungo

²STIA Setih Setio Muara Bungo

³STIA Setih Setio Muara Bungo

⁴STIA Setih Setio Muara Bungo

Info Artikel

Masuk: 30 September 2017

Diterima: 30 Oktober 2017

Terbit: 15 Desember 2017

Keywords:

Recruitment, employees, work productivity

Abstract

The purpose of this research is to find out how the processing of otto bus agents to improve the welfare of employees of PT. Family Raya Ceria Muara Bungo Agency The method used in this research is descriptive qualitative method. The study population was made the population is the leader, all PT. Family Raya Ceria Agency Agency Muara Bungo. The sample to be studied is 10 (ten) people. The sampling technique used to determine the sample is the purposive sampling technique. The results of the analysis of otto bus agent management analysis in order to improve the welfare of PT. Family Raya Cheers Agency Muara Bungo is 1) the process of openness interaction between leaders and employees, the process of control carried out regularly by the leadership of the agent or employee at work, 2) the formation of employee welfare carried out by the company. The obstacles faced by PT. Family Raya Cheers Agency Muara Bungo Against Otto Bus Agent Management To Increase Employee Welfare is 1) Lack of effectiveness in the implementation of the work system so that employees are not enthusiastic at work, 2) Lack of employee benefits so that employees are not comfortable at work, 3) Lack of agents owned by companies so that the minimum income earned each month, 4) Less effective departure hours set by the company. Efforts made by PT. Family Raya Cheers Agency Muara Bungo to overcome obstacles Management of Otto Bus agents To Increase Employee Welfare is 1) Effectiveness in the implementation of work systems so that employees are enthusiastic at work, Accordance with benefits provided to employees so that employees feel at home in working, 2) Increasing agents owned by company so as to increase the income earned each month, 3) Effectively departure hours set by the company.

Abstrak

Tujuan penelitian tujuan dari penelitian ini adalah Untuk

Kata kunci:

Rekrutmen, karyawan,
produktivitas kerja

Corresponding Author:
Dessy Marhandrie

mengetahui bagaimana pengolahan agen otto bus guna meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. Family Raya Ceria Keagenan Muara Bungo Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Populasi penelitian dijadikan populasi adalah pimpinan, seluruh PT. Family Raya Ceria Keagenan Muara Bungo. sampel yang akan diteliti berjumlah 10 (sepuluh) orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik *purposive sampling* (sampel bertujuan). Hasil penelitian analisis pengelola agen otto bus guna meningkatkan kesejahteraan PT. Family Raya Ceria Keagenan Muara Bungo ialah 1) adanya proses interaksi keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan, adanya proses kontrol yang dilakukan pimpinan secara rutin terhadap agen ataupun karyawan dalam bekerja, 2) terbentuknya kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Hambatan yang dihadapi oleh PT. Family Raya Ceria Keagenan Muara Bungo Terhadap Pengelolaan Agen Otto Bus Guna Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ialah 1) Kurang efektifnya dalam penerapan sistem kerja sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja, 2) Minimnya tunjangan karyawan sehingga karyawan tidak betah dalam bekerja, 3) Kurangnya agen yang dimiliki oleh perusahaan sehingga minimnya pendapatan yang didapatkan setiap bulannya, 4) Kurang efektifnya jam keberangkatan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Upaya yang dilakukan PT. Family Raya Ceria Keagenan Muara Bungo untuk mengatasi hambatan Pengelolaan agen Otto Bus Guna Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ialah 1) Efektifnya dalam penerapan sistem kerja sehingga karyawan semangat dalam bekerja, Sesuaiinya tunjangan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan betah dalam bekerja, 2) Bertambahnya agen yang dimiliki oleh perusahaan sehingga menambah pendapatan yang didapatkan setiap bulannya, 3) Efektifnya jam keberangkatan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

1. Pendahuluan

Pada masa sekarang ini kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan di bidang teknologi sebagai salah satu pijakan utama dalam mengembangkan perusahaan.¹

Dengan pesatnya perkembangan dunia usaha saat ini semakin mendorong berbagai sektor bisnis/usaha untuk lebih maju dan berkembang. Pada setiap bisnis/usaha tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Setiap perusahaan perlu menyusun tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sehingga tugas-tugas tersebut dapat terlaksana dengan baik, oleh karena itu, sehingga manajer dalam rekrutmen dan pengembangan karyawan perlu berhati-hati. Karena rekrutmen sangat penting untuk mendapat karyawan mampu bekerja efektif. Untuk mendapat dan memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan guna mengisi jabatan-jabatan yang tersedia. Sedangkan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan guna mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan

¹Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2011, hal. 5

Perekrutan dan pengembangan karyawan yang tepat sasaran dapat meningkatkan aktifitas serta efektivitas kerja perusahaan. Setelah perekrutan dan pengembangan dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.²

Suatu proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur, di mana proses tersebut berjalan secara prosedural dan bersifat objektif dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang capable untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan hanya karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya seperti halnya perekrutan yang terjadi di PT. Artav Mobile Indonesia.³

Dalam proses perekrutan yang dilakukan DI PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo biasanya perekrutan karyawan bukan melalui proses yang seharusnya dengan menggunakan Standar Oprasional Prosedur (SOP), karena perekrutan yang terjadi berdasarkan adanya hubungan pertemanan dan hubungan kekeluargaan.

Perekrutan yang berdasarkan atas pertemanan dan adanya hubungan kekeluargaan dengan karyawan yang sudah bekerja sebenarnya lebih mengefisienkan waktu perekrutan karyawan yang dibutuhkan perusahaan, namun di sisi lain bisa beresiko pada kurang baiknya kualitas sumberdaya manusia dan belum mampu mewujudkan kinerja yang baik di perusahaan dalam arti karyawan yang proses perekrutannya tidak sesuai SOP biasanya perusahaan hanya mendapatkan karyawan baru yang tidak produktif.

PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo bergerak dalam bidang usaha distributor yang terletak di Muara Bungo. Perusahaan yang mempunyai daerah operasi di Muara Bungo, cukup banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai jenjang pendidikan dan keahlian, antara lain terutama pendidikan tingkat SMA, Diploma, dan Sarjana. Namun dalam perekrutannya masih dilakukan atas dasar kekeluargaan atau adanya hubungan pertemanan dengan karyawan ataupun peminan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Adapun data perekrutan karyawan 3 tahun terakhir pada PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo sebagai berikut :

Tabel 1
Data Perekrutan Jumlah Karyawan

²Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cv. Mandar Maju, Bandung, 2009, hal. 58

³*Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 1 No. 1 April 2013 44, ISSN : 2337-6082

No	Tahun	Jumlah karyawan yang di rekrut	Jabatan	Pendidikan terakhir
1.	2014	17 orang	1. <i>Branch manager</i> 2. <i>SPV finance</i> 3. 3 orang <i>SPV trad</i> 4. <i>comercial staff</i> 5. <i>Adm. Finance</i> 6. Admin Gudang 7. 7 orang <i>canvasser</i> 8. <i>Direct selling</i> 9. OB	Strata Satu (S1) Strata Satu (S1) Strata Satu (S1) Strata Satu (S1) Strata Satu (S1) SMA SMA SMA SMA
2.	2015	5 orang	1. 3 orang <i>canvasser</i> 2. <i>Direct selling</i> 3. OB	SMA SMA SMA
3.	2016	4 orang	1. <i>HRD</i> 2. Amin gudang 3. 2 orang <i>Canvasser</i>	Strata Satu (S1) SMA SMA

Sumber data : PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo

Berbagai fenomenal yang dikemukakan di atas ada beberapa masalah antara lain:

1. Sebagian karyawan yang dipekerjakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya. kesalahan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Proses perekrutan tidak berjalan efektif. dimana sistem yang digunakan tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Adanya indikasi proses perekrutan karyawan yang berdasarkan ats hubungan kekeluargaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan:

1. Bagaimana proses perekrutan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo?
2. Apa hambatan yang dihadapi oleh PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo dalam Proses Perekrutan Karyawan?
3. Apa yang dilakukan PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Muara Bungo dalam mengatasi hambatan tersebut di atas sehubungan dengan Proses Perekrutan Karyawan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo. Sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 (sepuluh) orang, dengan rincian sebagai berikut : *Branch Manager; Supervisor*; 8 (delapan) orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Proses perekrutan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo.

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya

merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi dan sumber dari dalam (*internal*) organisasi, yang harus dilakukan berdasarkan proses atau prosedur yang ada di setiap organisasi atau perusahaan seperti halnya proses rekrutmen yang dilakukan PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo.

Rekrutmen yang dilakukan bertujuan untuk mengembangkan produktivitas karyawan seperti yang disampaikan melalui wawancara yang dilakukan dengan beberapa narasumber sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Raden Heru Syahputra selaku Branch Manager di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁴“...Rekrutmen karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan guna mengoptimalkan terwujudnya tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawannya, namun semua itu tidak terlepas dari kinerja karyawan yang produktif yang sudah direkrut oleh perusahaan melalui beberapa tahapan proses perekrutan karyawan mulai dari proses administrasi, test psikotes, wawancara dengan calon karyawan serta penerimaan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁵“...Rekrutmen dilakukan untuk menunjang produktivitas yang diharapkan perusahaan dari kinerja karyawan, yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan oleh perusahaan, dalam hal ini PT Artav Mobile Indonesia melakukan rekrutmen karyawan biasanya atas rekomendasi internal karyawan tujuannya guna menghindari terjadinya kecurangan yang dilakukan karyawan, karena tidak sedikit perusahaan yang dirugikan akibat oknum karyawan atas kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁶“...Menjadi suatu kebutuhan bagi perusahaan untuk merekrut karyawan, untuk proses seleksi karyawan biasanya dilakukan melalui rekomendasi karyawan yang sudah bekerja di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, misalnya jika ada karyawan yang memiliki saudara atau teman yang memiliki kapasitas untuk bisa bekerja di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo menjadi prioritas untuk bisa diterima sebagai karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁷“...Setiap perusahaan yang akan melakukan perekrutan karyawan selain diinformasikan melalui media atau pengumuman guna melakukan seleksi karyawan, namun tidak menutup kemungkinan karyawan yang diterima adalah karyawan yang sudah memiliki ikatan pertemanan ataupun ikatan kekeluargaan dengan karyawan yang sudah bekerja di suatu perusahaan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nur Kumalasari sebagai Karyawan bagian *Canvasser* PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁸“...menjadi karyawan satu perusahaan menjadi keinginan bagi calon karyawan guna memperoleh penghasilan, sehingga kebanyakan calon karyawan meminta dirinya untuk

⁴Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 22 Mei 2017

⁵ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, Pada tanggal 22 Mei 2017

⁶ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 23 Mei 2017

⁷ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 25 Mei 2017

⁸ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo pada tanggal 26 Mei 2017

direkomendasikan agar diterima diperusahaan yang mereka inginkan, dengan cara mengkonfirmasi atas kebutuhan mereka agar bisa diangkat menjadi karyawan kepada teman-ataupun saudara mereka yang sudah bekerja di suatu perusahaan tertentu, jadi tidak bisa juga disalahkan jika perusahaan merekrut karyawan atas dasar pertemanan ataupun atas dasar adanya hubungan kekerluargaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁹“... Berbeda dengan halnya saya sebagai admin yang bekerja di PT Artav Mobil Indonesia Cabang Muara Bungo, di mana setahu saya perekrutan karyawan yang dilakukannya berdasarkan proses ataupun prosedur yang sudah perusahaan buat, karena secara pribadi sebelumnya saya tidak mengenal ataupun punya hubungan kekeluargaan dengan karyawan ataupun pejabat yang bekerja di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai Proses perekrutan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo sudah melakukannya sesuai prosedur dengan memberikan pengumuman melalui media, namun untuk seleksinya masih cenderung atas dasar rekomendasi adanya hubungan pertemanan ataupun kekeluargaan yang tujuannya untuk meminimalisir adanya tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.

3.2 Hambatan yang dihadapi oleh PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo dalam Proses Perekrutan Dan Pengembangan Karyawan

1. Sebagian karyawan yang dipekerjakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya, kesalahan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Raden Heru Syahputra selaku Branch Manager di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹⁰

“...Rekrutmen karyawan yang dilaksanakan perusahaan hingga karyawan mulai diterima dan bekerja semuanya berdasarkan hasil seleksi yang sudah dilaksanakan, namun dalam hasil seleksi karyawan tersebut latar belakang pendidikan kurang diperhatikan, yang menjadi perhatian bagi perusahaan adalah motivasi kerja karyawan yang mau belajar dan berusaha untuk menunjukkan kinerjanya, sehingga di perusahaan ini jika dilihat dari latar belakang pendidikannya banyak yang tidak sesuai dan sedikit beresiko pada produktivitas kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹¹“...Rekrutmen karyawan sebaiknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya dengan harapan agar lebih mudah untuk memberikan informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan dan karyawan bisa bekerja dengan baik, sehingga produktivitas kerjanya bisa terlihat dengan profit yang diperoleh perusahaan, seperti halnya untuk karyawan yang posisinya sebagai sales atau bagaikan *Canvassing* mereka sebaiknya memiliki latar belakang pendidikan di bidang pemasaran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan untuk memasarkan produk.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo

⁹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 28 Mei 2017

¹⁰ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 22 Mei 2017

¹¹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, Pada tanggal 22 Mei 2017

mengatakan bahwa:¹²“...Untuk menjadi karyawan yang berposisi sebagai sales ataupun direct selling seharusnya memiliki latar belakang pendidikan di bidang sale ataupun pemasaran, guna memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tantangan menjadi sales harus memiliki mental yang kuat dan memiliki strategi yang baik dalam proses pemasaran produk, memperluas pasarnya, serta mengelola pasar yang sudah ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian Canvasser di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹³“...Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo jika dihunungkan dengan latar belakang pendidikannya jauh berbeda dengan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan, seperti halnya saya sendiri yang latar belakang pendidikannya ilmu administrasi namun pekerjaan saya saat ini menjadi sales canvasing yang salah satu tugasnya adalah mencari pasar baru guna memperluas pasar, memperkenalkan produk agar mampu meningkatkan profit perusahaan dari situlah persahaan melihat kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nur Kumalasari sebagai Karyawan bagian Canvasser PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹⁴“...Dalam rekrutmen karyawan dengan menggunakan cara memberikan informasinya dari mulut ke mulut sehingga karyawan yang diterima adalah mereka yang masih memiliki hubungan kekeluargaan ataupun pertemanan, memiliki efek positif dalam hal motivasi kerja karyawan karena karyawan yang diterima sudah saling mengenal sehingga mudah beradaptasi, namun jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang tidak sesuai akan berdampak negatif karena sulitnya memberikan informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan dan membutuhkan waktu untuk melihat kinerja dan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Administrasi Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹⁵ “...Sependapat dengan yang disampaikan karyawan sebelumnya bahwa latar belakang pendidikan sebenarnya bisa berdampak pada kinerja dan prukotivitas kerja karyawannya, misalnya karyawan akan lambat dalam menerima informasi mengenai pekerjaannya bahkan bisa saja karyawan tersebut lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, atau bisa saja karyawan yang latar belakang pendidikannya berbeda dengan tugasnya akan menjadi kurang motivasi kerjanya atau bermalas-malasan sehingga menjadi virus di dalam perusahaan dan menghambat terwujudnya tujuan perusahaan dalam hal memperoleh keuntungan dan memajukan perusahaan, jika hal tersebut terjadi akan lebih beresiko pada pemecatan karyawan sehingga perlu dilakukan rekrutmen kembali agar memperoleh karyawan yang mampu bekerjasama dengan baik dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang bisa menghambat perusahaan dalam mewujudkan tujuannya untuk meningkatkan profit ataupun keuntungan perusahaan serta memajukan perusahaan.

2. Proses perekrutan tidak berjalan efektif dan tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

¹² Hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 23 Mei 2017

¹³ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian Canvasser di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 25 Mei 2017

¹⁴ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian Canvasser di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo pada tanggal 26 Mei 2017

¹⁵ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 28 Mei 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Raden Heru Syahputra selaku Branch Manager di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹⁶ “...Dalam melakukan proses perekrutan berbagai kendala yang mungkin dihadapi dalam merekrut tenaga kerja baru harus dipertimbangkan secara matang, dengan demikian waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan sepadan dengan hasil yang dicapai, yaitu tersedianya tenaga kerja baru yang memenuhi berbagai persyaratan dan tuntutan tugas yang akan dilaksanakan, namun tidak menutup kemungkinan jika proses yang dilakukan menghasilkan rekrutmen karyawan yang tidak sesuai dengan hapan perusahaan, resiko yang terjadi bisa saja berupa teguran bahkan pemecatan, sehingga mengakibatkan turn over yang tinggi dan membutuhkan proses untuk merekrut karyawan kembali.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹⁷ “...Dalam merekrut karyawan dengan menggunakan metode pertemanan ataupun kekeluargaan beresiko pada ketidaksesuaian keinginan perusahaan karena tidak melalui proses seleksi yang kurang baik, resiko lainnya adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja yang kurang baik, walaupun di sisi lain lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan tetap bukan hal tersebut yang menjadi tujuan utama perusahaan, yang menjadi tujuan utama perusahaan adalah optimalisasi kinerja yang menghasilkan profit bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹⁸ “...Tidak jarang proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan menghasilkan karyawan yang kurang potensial dan belum mampu mewujudkan tujuan perusahaan agar bisa bekerjasama untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan yang kemudian mampu mensejahterakan karyawannya, yang sering terjadi adalah karyawan yang sudah direkrut hanya bekerja selama 1 tahun atau 2 tahun, bahkan ada juga karyawan yang masa kontrak kerjanya belum selesai sudah berhenti bekerja, karena tidak sesuai dengan bidangnya dan belum mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:¹⁹ “...Salah satu bentuk proses perekrutan yang dilakukan yang berdasarkan pertemanan atau adanya hubungan hal tersebut beresiko pada kapasitas karyawan tersebut, karena proses perekrutannya menjadi kurang selektif, sehingga karyawan tersebut menjadi tidak produktif atau kinerjanya di perusahaan kurang baik dan tidak sesuai yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nur Kumalasari sebagai Karyawan bagian *Canvasser* PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²⁰ “...Jika suatu perusahaan dalam melaksanakan perekrutan karyawan ada hal positif jika proses yang dilakukan dalam perekrutan tersebut atas dasar pertemanan, namun yang juga perlu diperhatikan adalah kemampuan sumber daya manusianya, karena berkaitan dengan keinginan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, dan harus

¹⁶ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 22 Mei 2017

¹⁷ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, Pada tanggal 22 Mei 2017

¹⁸ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 23 Mei 2017

¹⁹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 25 Mei 2017

²⁰ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo pada tanggal 26 Mei 2017

selektif dalam perekrutannya, agar anggaran biaya untuk perekrutan tidak terlalu besar dan membebani perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²¹“... Perekrutan karyawan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di suatu perusahaan, dan dalam perekrutan karyawan melalui beberapa proses tahapan, seperti seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, sampai akhirnya karyawan diterima bekerja, namun ada hal yang kadang menjadi penghambat dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, karena metode yang dilakukan dalam perekrutan karyawan, seperti halnya yang terjadi di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, dimana proses perekrutan yang menggunakan metode pertemanan atau yang ada hubungan keluarga, hal tersebut jika dibandingkan dengan karyawan yang proses seleksinya melalui proses perekrutan murni tanpa ada hubungan pertemanan mayoritas dari karyawan tersebut lebih memiliki motivasi kerja yang lebih baik, terlihat dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses perekrutan karyawan tidak seluruhnya mampu memenuhi keinginan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan apalagi jika perekrutan dengan bentuk pertemanan dan adanya hubungan keluarga, karena di satu sisi akan melemahkan proses seleksi karyawan, dan karyawan yang direkrut belum mampu menunjukkan kinerjanya di perusahaan.

3. Adanya indikasi proses perekrutan karyawan yang berdasarkan atas hubungan kekeluargaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Raden Heru Syahputra selaku Branc Manager di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²² “...Dalam melakukan perekrutan karyawan di perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan produktivitas kerjanya, selama ini PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo sebenarnya sudah memberikan informasi adanya perekrutan atas kebutuhan karyawan melalui media masa, atau internet, bahkan kami sudah memberikan pengumuman di lokasi dimana masyarakat bisa mengetahui adanya kebutuhan perekrutan karyawan, namun dalam proses seleksinya masih memprioritaskan jika calon karyawan yang akan bekerja masih memiliki hubungan pertemanan ataupun kekeluargaan dengan karyawan yang sudah bekerja di PT. Artav Mobile Cabang Muara Bungo, agar karyawan yang baru masuk lebih mudah beradaptasi dan diharapkan mampu menunjukkan kinerjanya dengan produktivitas kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²³“...sebenarnya tidak ada salahnya bagi perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan berdasarkan adanya hubungan pertemanan dan hubungan kekeluargaan selama karyawan yang direkrut tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik, produktif atau dalam artian karyawan tersebut mampu menghasilkan profit bagi perusahaan dan memudahkan perusahaan dalam memberikan servis bagi konsumennya, namun yang sering terjadi perekrutan karyawan dengan dalam bentuk pertemanan dan kekeluargaan ini kebanyakan karyawan hanya belum mampu menunjukkan produktivitas yang baik yang sesuai dengan keinginan perusahaan untuk lebih memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawannya, karena jika

²¹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 28 Mei 2017

²² Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 22 Mei 2017

²³ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, Pada tanggal 22 Mei 2017

perusahaan memperoleh profit yang lebih besar dan sesuai target yang diharapkan tentunya ada kompensasi yang diterima oleh karyawan yang produktif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²⁴...Karyawan yang diterima atau yang sudah direkrut selama ini mayoritas mereka ada hubungan pertemanan atau hubungan keluarganya, bisa saja adik sepupunya atau teman sewaktu sekolah, teman dekat rumah, jika dilihat dari sisi kinerja dan produktivitasnya yang lebih mengetahui adalah supervisor ataupun Branch manajernya, karean laporan atas kinerja dan produktivitasnya ada pada atas masing-masing karyawan, misalnya bagian sales, laporannya pada supervisor sales, bagian administrasi laporan produktivitasnya ada pada kepala bagian administrasinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²⁵...Tidak ada salahnya jika perusahaan melakukan perekrutan karyawan dalam bentuk pertemanan dan hanya hubungan keluarga selama karyawan yang bekerja tersebut bisa bekerja dengan baik, seperti halnya dalam memperkenalkan produk, memperluas pasar, serta mengelola pasar yang sudah ada, namun jika karyawan yang diterima bekerja tersebut belum mampu meningkatkan produktivitas kerjanya maka perlu upaya yang dilakukan perusahaan agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nur Kumalasari sebagai Karyawan bagian *Canvasser* PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²⁶...Tidak semua karyawan yang diterima perusahaan atas dasar pertemanan mampu menunjukkan kinerja yang baik di perusahaan tempat mereka bekerja, untuk itu perusahaan harus melakukan upaya untuk mengatasi hambatan dalam memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja agar sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian *Admin Finance* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²⁷... Setiap karyawan yang sudah bekerja harus mampu menunjukkan kinerjanya dan produktivitas kerja, sehingga karyawan harus bekerja sebaik-baiknya, namun terkadang masih saja ada beberapa karyawan yang belum mampu menunjukkan kinerja yang baik dan kurang memiliki motivasi kerja yang baik juga hal itu terjadi karena karyawan tersebut masih ada hubungan keluarga dengan atasannya, hal tersebut harus segera diatasi agar tidak menjadi virus negatif bagi karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai hambatan yang dihadapi oleh PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo dalam Proses Perekrutan Karyawan yaitu karyawan yang dipekerjakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang bisa menghambat perusahaan dalam mewujudkan tujuannya untuk meningkatkan profit ataupun keuntungan perusahaan serta memajukan perusahaan kesalahan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, proses perekrutan tidak berjalan efektif dan tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan karena tidak seluruhnya mampu memenuhi keinginan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan apalagi jika perekrutan dengan

²⁴ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 23 Mei 2017

²⁵ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 25 Mei 2017

²⁶ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo pada tanggal 26 Mei 2017

²⁷ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian *Admin Finance* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 28 Mei 2017

bentuk pertemanan dan adanya hubungan keluarga, karena di satu sisi akan melemahkan proses seleksi karyawan, dan karyawan yang direkrut belum mampu menunjukkan kinerjanya di perusahaan., Adanya indikasi proses perekrutan karyawan yang berdasarkan atas hubungan kekeluargaan yang mengakibatkan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki motivasi yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga bisa menjadi virus negatif yang mempengaruhi kinerja ataupun produktivitas kerja karyawan yang lainnya, sehingga perlu upaya untuk mengatasi hambatan tersebut.

3.3 Upaya yang dilakukan PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Muara Bungo dalam mengatasi hambatan tersebut di atas sehubungan dengan Proses Perekrutan Karyawan.

1. Melakukan seleksi karyawan dengan lebih selektif dan menempatkan karyawan sesuai bidang ilmu yang dimiliki karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Raden Heru Syahputra selaku Branch Manager di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²⁸ “...Saat ini yang perlu dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam perekrutan karyawan yang selama ini dalam bentuk pertemanan dan adanya hubungan kekeluargaan walaupun tidak berdampak besar pada profit perusahaan, namun perlu ada perbaikan dalam proses perekrutannya, di mana PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo untuk lebih selektif dalam melakukan perekrutan karyawannya dan untuk penempatannya karyawan harus disesuaikan dengan pengetahuan ataupun pengalaman kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:²⁹ “...Perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan agar membuat suatu keputusan dalam hal proses perekrutannya yaitu dengan lebih meningkatkan cara penyelesaiannya atau lebih selektif dalam merekrut karyawan dan mempertimbangkan bidang ilmu karyawan dalam menempatkan posisinya sebagai karyawan dan diharapkan hal tersebut mampu memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja karyawan dan tentunya mampu meningkatkan profit bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³⁰ “...Sudah seharusnya perusahaan untuk lebih selektif dalam melakukan perekrutan karyawan, hal tersebut dilakukan agar memudahkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dengan kinerja dan produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³¹ “...Setiap karyawan yang diterima dan bekerja di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo seharusnya memiliki pengetahuan berkaitan dengan produk yang ditawarkan untuk dipasarkan ke konsumen atau pengecer guna memperluas pangsa pasar, atas dasar pengetahuan itulah karyawan ditempatkan sesuai bidangnya, hal tersebut

²⁸ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 22 Mei 2017

²⁹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, Pada tanggal 22 Mei 2017

³⁰ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 23 Mei 2017

³¹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 25 Mei 2017

menjadi upaya yang dilakukan perusahaan dalam melihat kinerja dan produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nur Kumalasari sebagai Karyawan bagian Canvasser PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³² "...penempatan karyawan sesuai dengan bidang berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan, hal tersebut dilakukan untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan untuk mewujudkan hal tersebut untuk lebih selektif dalam melakukan perekrutan karyawan, walaupun dengan tidak melepaskan bentuk perekrutan yang dilakukan PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo yang didasarkan atas adanya hubungan pertemanan dan hubungan keluarga, selama karyawan tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia dan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³³ "... Seperti halnya karyawan yang bekerja sebagai sales, mereka harus memiliki kemampuan di bidang sales, dan jika perlu karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang sales, dan mampu menunjukkan kinerja dan produktivitas kerjanya sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan, begitu juga dengan posisi lainnya misalnya di bagian administrasi, karyawan tersebut harus memiliki pengetahuan mengenai ilmu administrasi guna mempermudah dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hal tersebut tentunya dengan meningkatkan proses perekrutan yang lebih selektif.

Berdasarkan hasil wawancara di atas perekrutan karyawan yang lebih selektif menjadi salah satu upaya untuk mengatasi hambatan dalam memperbaiki kinerja karyawan, dengan meningkatkan seleksi karyawan diharapkan perusahaan mampu mendapatkan karyawan yang mampu bekerja sesuai bidang yang dimilikinya, agar memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan produktivitas kerjanya juga meningkat yang akhirnya mampu meningkatkan profit perusahaan.

2. Melakukan perekrutan sesuai dengan *Standart Operational Procedure* (SOP) perekrutan Karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Raden Heru Syahputra selaku Branch Manager di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³⁴ "...Proses perekrutan di sesuaikan dengan alur yang tepat atau sesuai Standar Operasional Prosedur yang ada misalnya pelaksanaan rekrutmen mulai dari mengidentifikasi jabatan yang kosong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring atau menyeleksi kandidat karyawan, membuat penawaran kerja sampai karyawan tersebut mulai bekerja, dengan mengikuti prosedur yang ada diharapkan mampu mendapatkan karyawan yang memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja dan menjadi virus positif bagi karyawan yang lainnya untuk mewujudkan tujuan bersama yaitu produktivitas kerja yang baik dan mampu meningkatkan profit perusahaan dan mensejahterakan karyawan dengan insentif yang diperoleh jika memenuhi target yang dibuat perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³⁵

³² Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian Canvasser di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo pada tanggal 26 Mei 2017

³³ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 28 Mei 2017

³⁴ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 22 Mei 2017

“...Dalam hal perekrutan karyawan perlu disesuaikan dengan standar prosedur proses perekrutan karyawan guna memperoleh karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, dan meningkatkan kinerja karyawan serta dengan kinerja yang baik juga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³⁶“...Sudah seharusnya seluruh pekerjaan disesuaikan dengan Standar Operational Procedure (SOP) yang ada, begitu juga dalam perekrutan karyawan, yang biasanya atas dasar pertemanan, sekarang dilakukan dengan alur proses yang benar, hal tersebut diharapkan mampu mengatasi permasalahan dalam hal perekrutan karyawan, karyawan baru yang bekerja mampu bekerja dengan baik dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³⁷“...Perekrutan karyawan itu memang sudah seharusnya dilakukan sesuai dengan prses yang baik, dan dengan selektif, karena resikonya adalah produktivitas karyawan yang kurang baik dalam bekerja, sehingga perlu mengikuti Standar Operational Prosedure dalam melakukan perekrutan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nur Kumalasari sebagai Karyawan bagian *Canvasser* PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³⁸“...Standar Operasional Prosedur menjadikan acuan bagi perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, hal tersebut juga berlaku bagi PT. Artav Mobile Indonesia Cabang muara Bungo, karena selama ini perekrutan karyawan yang berdasarkan partemanan atau adanya hubungan kekeluargaan, resikonya kurang baiknya kinerja karyawan dan kurang produktifnya karyawan dalam bekerja. Dengan mengikuti proses perekrutan dengan SOP yang ada diharapkan mampu membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang meiliki kinerja yang baik dan produktivitas kerjanya mampu membantu perusahaan meningkatkan profitnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karywan Bagian *Admin Finance* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:³⁹“... Bagian administrasi memulai semua pekerjaannya harus berdasarkan standar operasional Prosedur yang ada, guna menghindari terjadinya kesalahan pengadministrasian, begitu pula baiknya perusahaan juga melakukan upaya perekrutan karyawan berdasarkan SOP yang ada, hal tersebut bertujuan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidangnya dan mampu bekerja dengan baik serta produktivitas kerjanya juga baik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perekrutan karyawan yang dilakukan PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo yang selama ini berdasarkan atas pertemanan atau hubungan keluarga di lakukan perbaikan dengan melakukan perekrutan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ada dalam proses perekrutan karyawan sehingga memperoleh karyawan yang memilki kinerja yan baik dan perusahaan mampu mengembangkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

³⁵ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, Pada tanggal 22 Mei 2017

³⁶ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 23 Mei 2017

³⁷ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 25 Mei 2017

³⁸ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian *Canvasser* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo pada tanggal 26 Mei 2017

³⁹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karywan Bagian *Admin Finance* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 28 Mei 2017

3. Seleksi karyawan berdasarkan kualitas sumber daya manusia Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Raden Heru Syahputra selaku Branc Manager di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁴⁰ "...Kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, begitu juga halnya dalam perekrutan karyawan, kualitas sumber daya manusia dilihat berdasarkan seleksifitas yang dilakukan perusahaan, sesuai dengan prosedur proses perekrutan, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja karyawan akan menjadi baik dan perusahaan juga mudah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁴¹ "...PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo yang bergerak di bidang usaha provider telekomunikasi membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas sumber daya yang baik, sehingga mudah untuk memberikan informasi dalam melakukan pekerjaannya dan hasil pekerjaannya mampu memberikan profit bagi perusahaan karena kualitas sumber daya manusia yang ada mampu mendukung produkdivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁴² "...Setiap karyawan yang bekerja tentunya harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, namun hal tersebut tidak terlepas dari selektivitas yang dilakukan dan perekrutan yang sesuai dengan SOP dalam perekrutan karyawan, kemudian menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan di bidangnya, karena jika karyawan yang bekerja sesuai dengan bidangnya biasanya memiliki semangat kerja yang baik dan akan lebih mudah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian Canvasser di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁴³ "...Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan akan mampu mewujudkan tujuan perusahaan untuk meningkatkan profit bagi perusahaan, namun hal tersebut bisa terwujud jika sumber daya manusia tersebut memiliki kualitas yang baik, di mana perusahaan akan lebih mudah dalam memotivasi karyawan agar produktivitasnya meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nur Kumalasari sebagai Karyawan bagian Canvasser PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁴⁴ "...Setiap divisi di perusahaan yang ada seharusnya memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung kemajuan perusahaan dengan produktivitas yang dimilikinya dan diharapkan memotivasi karyawan lainnya untuk memperbaiki kinerja untuk menjadi lebih produktif dan memperoleh kompensasi dari perusahaan atas produktivitas kerjanya berupa bonus ataupun insentif yang sudah diperhitingkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo mengatakan bahwa:⁴⁵ "... Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan kualitas

⁴⁰ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 22 Mei 2017

⁴¹ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Eksan selaku Supervisor di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, Pada tanggal 22 Mei 2017

⁴² Hasil wawancara yang dilakukan dengan Sasmaida Manalu sebagai karyawan bagian *Direct Selling* di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 23 Mei 2017

⁴³ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian Canvasser di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 25 Mei 2017

⁴⁴ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Imam Mahadi sebagai Karyawan Bagian Canvasser di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo pada tanggal 26 Mei 2017

⁴⁵ Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mariza Ichsana Wati selaku karyawan Bagian Admin Finance di PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo, pada tanggal 28 Mei 2017

yang baik diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam memajukan dan meningkatkan profit perusahaan, seperti halnya dalam proses administrasi, jika perusahaan dengan sumber daya yang baik kan lebih mudah dalam menyelesaikan administrasi perusahaan, begitu pula hendaknya di setiap divisi lainnya, seperti sales, supervisor harusnya memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam perekrutan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja adalah seleksi karyawan dengan lebih selektif dan menempatkan karyawan sesuai bidang ilmu yang dimiliki karyawan memperbaiki kinerja karyawan, dengan meningkatkan seleksi karyawan diharapkan perusahaan mampu mendapatkan karyawan yang mampu bekerja agar memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan produktivitas kerjanya juga meningkat yang akhirnya mampu meningkatkan profit perusahaan, perekrutan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perekrutan karyawan memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan perusahaan mampu mengembangkan produktivitas kerja karyawan tersebut., seleksi karyawan berdasarkan kualitas sumber daya manusia karyawan agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan optimal dan mampu memotivasi karyawan lainnya untuk meningkatkan produktivitas kerja

4. Kesimpulan

1. Proses perekrutan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo sudah melakukannya sesuai prosedur dengan memberikan pengumuman melalui media, namun untuk seleksinya atas dasar rekomendasi adanya hubungan pertemanan ataupun kekeluargaan yang tujuannya untuk meminimalisir adanya tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan.
2. Hambatan yang dihadapi oleh PT. Artav Mobile Indonesia Distributor Cabang Muara Bungo dalam Proses Perekrutan Karyawan yaitu karyawan yang dipekerjakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Proses perekrutan tidak berjalan efektif dan tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan karena tidak seluruhnya mampu memenuhi keinginan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan apalagi jika perekrutan dengan bentuk pertemanan dan adanya hubungan keluarga, karena disatu sisi akan melemahkan proses seleksi karyawan, dan karyawan yang direkrut belum mampu menunjukkan kinerjanya di perusahaan. Adanya indikasi proses perekrutan karyawan yang berdasarkan atas hubungan kekeluargaan yang mengakibatkan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki motivasi yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga bisa menjadi virus negatif yang mempengaruhi kinerja ataupun produktivitas kerja karyawan yang lainnya, sehingga perlu upaya untuk mengatasi hambatan tersebut.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam perekrutan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja adalah seleksi karyawan dengan lebih selektif dan menempatkan karyawan sesuai bidang ilmu yang dimiliki karyawan memperbaiki kinerja karyawan, dengan meningkatkan seleksi karyawan diharapkan perusahaan mampu mendapatkan karyawan yang mampu bekerja agar memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan produktivitas kerjanya juga meningkat yang akhirnya mampu meningkatkan profit perusahaan, perekrutan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perekrutan karyawan memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan perusahaan mampu mengembangkan produktivitas kerja karyawan tersebut, seleksi karyawan berdasarkan kualitas sumber daya manusia karyawan agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan optimal dan mampu memotivasi karyawan lainnya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

1. Disarankan kepada Branch Manager untuk ikut melakukan pengawasan dalam pelaksanaan perekrutan karyawan sehingga proses rekrutmen bisa berjalan sesuai dengan prosedur yang ada.

2. Disarankan pada seluruh karyawan PT. Artav Mobile Indonesia Cabang Muara Bungo untuk saling memberikan motivasi kerja sehingga produktivitas kerja meningkat.
3. Disarankan pada karyawan di PT Artav Mobile Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bekerja dengan baik dan memberikan peluang untuk meningkatkan profit perusahaan dan kesejahteraan karyawan dengan insentif yang diperoleh karyawan atas produktivitas kerjanya.

Daftar Pustaka

- Bambang Riyanto, (2001). *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Bambang Suharmo. (2003). *Manajemen Mini Market*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Basu Swastha, (2012). *Manajemen Penjualan*, BPFE, Yogyakarta.
- Djama'an Satori dan Aan Komariah, (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- George R. Terry, (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hadari Nawawi, (2008). *Pengantar Manajemen Strategi*, BPFE. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar, (2005). *Manajemen Strategi*. Erlangga. Jakarta.
- Lili M. Sadeli. (2005). *Pengantar Bisnis Ilmu Menjual*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mukhtar, (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, GP Press Group, Jakarta.
- Sentot Imam Wahjono. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Alfabeta. Bandung.