

**MEKANISME REKRUTMEN KARYAWAN DI
PT.INFORMASI CITRA CAKARA KOTA PALANGKA
RAYA**

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh

SYAHRUL RAMADHAN
NIM 1604120490

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH

2021 M / 1442 H

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya**

Nama : Syahrul Ramadhan

Nim : 1604120490

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Jenjang : Strata Satu (S1)

Palangka Raya, Mei 2021

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Enriko Tedja Sukmana, M. Si.
NIP. 19840321 201101 1 012

Novi Angga Safitri, S.Sv., M.M
NIP. 199111152019032012

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Jurusan
Ekonomi Islam

Dr. Sabian, S.H., M.Si.
NIP. 19631109 199203 1 004

Enriko Tedja Sukmana, M. Si.
NIP. 19840321 201101 1 012

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**
Saudara Syahrul Ramadhan

Palangka Raya, Mei 2021

Kepada
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi
FEBI IAIN Palangka Raya
di-
Palangka Raya

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya,
maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Syahrul Ramadhan

Nim : 1604120490

Judul : **Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka
Kota Palangka Raya**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
program studi Ekonomi Syari'ah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.


Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing I


Enriko Tedja Sukmana, M. Si.
NIP. 19840321 201101 1 012

Pembimbing II


Novi Angga Safitri, S.Sy., M.M
NIP. 199111152019032012

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT.Infomasi Citra Caraka Kota Palangka Raya** oleh Syahrul Ramadhan, NIM: 1604120490 telah di *munaqasyahkan* Tim *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 07 mei 2021

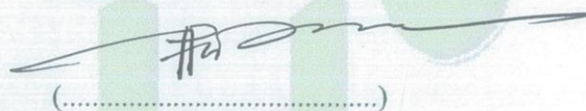
Palangka Raya, mei 2021

1. **Dr. Imam Qolvubi, M.Hum**
Penguji/Ketua Sidang



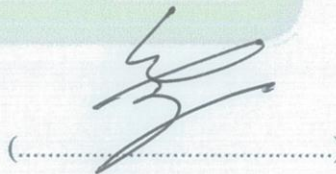
(.....)

2. **Ali Sadikin, M.Si**
Penguji I



(.....)

3. **Enrico Tedja Sukmana, S.Th, M.Si**
Penguji II



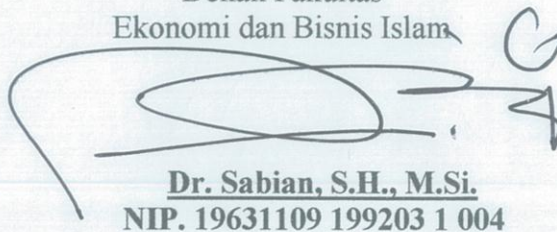
(.....)

4. **Novi Angga Safitri, M.M**
Penguji/Sekretaris Sidang



(.....)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sabian, S.H., M.Si.
NIP. 19631109 199203 1 004

MEKANISME REKRUTMEN KARYAWAN DI PT.INFORMASI CITRA CAKARA KOTA PALANGKA RAYA

Oleh **SYAHRUL RAMADHAN**

ABSTRAK

Penelitian skripsi yang berjudul mekanisme rekrutmen karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya, difokuskan pada dua permasalahan yaitu mekanisme rekrutmen di PT.Informasi Citra Caraka kota Palangka Raya, dan dampak *turn over* terhadap tingkat rekrutmen karyawan di PT.Informasi Citra Caraka. Dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian adalah mengetahui bagaimana mekanisme rekrutmen di PT.Informasi Citra Caraka kota Palangka Raya. Mengetahui Dampak *turn over* terhadap rekrutmen karyawan di PT.Informasi Citra Caraka kota Palangka Raya.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, subjek penelitian adalah mantan karyawan di PT.Informasi Citra Caraka di kota Palangka Raya terdiri dari 3 orang subjek dan 5 orang karyawan PT.Informasi Citra Caraka, objeknya adalah mekanisme rekrutmen karyawan di PT.Informasi Citra Caraka kota Palangka Raya.

Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen di perusahaan PT.Informasi Citra Caraka tidak maksimal baik secara kontrak dan para karyawan bekerja tidak mengikuti SOP yang sudah ada dikontrak kerja, *turn over* yang terjadi di PT.Informasi Citra Caraka cenderung terindikasi mengarah kepada masalah kontrak kerja, karyawan yang bekerja secara monoton, malas bekerja, tidak disiplin dan melihat pekerjaan diluar perusahaan. Dampak rekrutmen terhadap *turn over* adalah, banyak karyawan yang bekerja sebelum nya tidak memiliki basic sama sekali sehingga merasa tidak berkembang dengan pekerjaannya, dari segi usia yang masih terbilang muda seorang karyawan terbebani dengan pekerjaan yang dirasa belum saatnya memiliki tanggung jawab yang besar untuk perusahaan. Hal demikian terjadi karena perusahaan PT.informasi Citra Caraka menerima karyawan sebatas mengandalkan *skill* dan keahlian karyawan dengan melalui wawancara dan *training* yang dilakukan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, *turn over*, karyawan.

EMPLOYEE RECRUITMENT MECHANISM IN PT.INFORMASI CITRA CAKARA KOTA PALANGKA RAYA

By SYAHRUL RAMADHAN

ABSTRACT

This thesis research entitled the employee recruitment mechanism at PT. Citra Caraka Kota Palangka Raya Information, is focused on two problems, namely the recruitment mechanism at PT. Citra Caraka Information, Palangka Raya city, and the impact of turnover on the employee recruitment rate at PT. Citra Caraka Information. From the formulation of the problem, the aim of the research is to find out how the recruitment mechanism at PT.Informasi Citra Caraka, Palangka Raya city. Knowing the impact of turnover on employee recruitment at PT. Citra Caraka Information, Palangka Raya city.

This study used a descriptive qualitative method, the research subjects were former employees at PT. Citra Caraka Information in the city of Palangka Raya consisting of 3 subjects and 5 employees of PT.Informasi Citra Caraka, the object was the employee recruitment mechanism at PT. Citra Caraka Information, Palangka city. Kingdom.

The results of this study indicate that recruitment in the company PT. Citra Caraka Information is not optimal both on a contract basis and the employees work do not follow the existing SOPs for work contracts, the turnover that occurs at PT. Citra Caraka Information tends to be indicated to lead to work contract problems, employees. who work monotonously, lazy to work, undisciplined and see work outside the company. The impact of recruitment on turnover is that many employees who worked before have no basics at all so they feel they are not developing with their work, in terms of age, which is still considered young, an employee is burdened with jobs that are considered not the time to have a big responsibility for the company. This happens because the company PT.informasi Citra Caraka accepts employees only by relying on the skills and talents of employees through interviews and training conducted by the company.

Keywords: Recruitment, turn over, mechanism

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, yang hanya kepada-Nya kita menyembah dan kepada-Nya pula kita memohon pertolongan, atas limpahan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya penuli dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT. Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, Sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, arahan, dan dukungan selama penulis melaksanakan perkuliahan di Prodi Ekonomi Syariah IAIN Palangka Raya hingga selesainya penulisan proposal skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, selaku Rektor IAIN Palangka Raya.
2. Bapak Prof. Dr. Sabian Utsman, S.H, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.
3. Bapak Enriko Tedja Sukmana, M.Si selaku dosen penasihat akademik selama penulis menjalani perkuliahan dan banyak memberikan bantuan atas terselesainya proposal skripsi ini.

4. Bapak Enriko Tedja Sukmana, M.Si Selaku dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dan saran kepada penulis.
5. Ibu Novi Angga Safitri, S.Sy., M.M, Selaku Pembimbing II yang juga selalu membimbing penulis dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, pikiran, dan penjelasan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya yang selalu menginspirasi dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menjalani perkuliahan dan membantu memberikan informasi terkait dengan penelitian
7. Ayah dan Ibu peneliti yang telah memberikan dukungan dan do'a untuk keberhasilan dan kesempatan peneliti selama menempuh pendidikan.

Akhirnya peneliti ucapkan kepada seluruh pihak yang turut membantu peneliti dalam membuat skripsi ini, semoga mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga kiranya skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, peneliti, kampus dan bagi kita semua. *Amin Ya Rabbal Alamin.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palangka Raya, Mei 2021



Syahrul Ramadhan

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Caraka Kota Palangka Raya” benar karya ilmiah saya sendiri dan bukan hasil menjiplak dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, April 2021

Yang Membuat Pernyataan



SYAHRUL RAMADHAN
NIM 160 412 0490

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

QS. An-Nahl [16] : 97

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا ۤإِلَّا وُسْعَهَا... ٢٨٦

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

QS. Al-Baqarah [2] : 286

IAIN
PALANGKARAYA

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Atas Ridho Allah Subhanahu wa ta'ala. dengan segala kerendahan hati peneliti karya ini saya persembahkan kepada:

- Ayah tercinta Masran dan Ibu tercinta Sri Wahyuni serta kakakku Wiwit Safitri dan Lili Rusdiana, yang tiada kenal lelah dan hentinya dalam memberikan kasih sayang, do'a dan semangatnya selama ini. Semoga selalu dalam perlindungan Allah Subhanahu wa ta'ala dan diberikan keselamatan dunia akhirat. Aamiin.
- Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya yang penuh dengan keikhlasan dan kesabaran dalam mengajarkan dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
- Sahabat-sahabat penulis, terima kasih kepada Rezky Kurniawan, Kiki Andre, Ahmad Alfian, Faujiannur M. Solihin, Samsul Ma'arif, Septian Budi, Ahmad Syaifullah, terimakasih banyak selama ini telah bersedia kebersamai, menyemangati, mendoakan, selalu siap membantuku dikala aku mengalami kesulitan.
- Teman-teman seperjuangan, ESY 16' khususnya ESY-C dengan semua pengalaman dan kenangan yang kita dapat selama menempuh pendidikan di FEBI IAIN Palangka Raya, semoga semua ini menjadikan kita sebuah keluarga yang selalu terjalin tali silaturahmi di antara kita semua.
- Kepada kampus tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya, terima kasih. Semoga menjadi cahaya digelapnya ketidaktahuan dan banyak menciptakan generasi muda berkualitas harapan bangsa.
- Kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan, terimakasih telah turut memberikan kontribusi baik berupa doa, bantuan, dan dukungan semangat untuk saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
NOTA DINAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Penelitian Terdahulu	6
B. Landasan Teori	11
1. Rekrutmen	11
2. Turn Over	29
C. Kerangka Pikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	38

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
C. Subjek dan Objek Penelitian	39
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Pengabsahan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data	44
G. Sistematika Penelitian	46
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....	47
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
A. Sejarah Singkat Kota Palangka Raya	47
B. Gambaran Umum PT. Informasi Citra Caraka.....	51
C. Penyajian Data.....	52
D. Analisis Hasil Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP	80
B. Kesimpulan.....	80
C. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
PEDOMAN WAWANCARA	Error! Bookmark not defined.
FOTO PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
FOTO LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada suatu organisasi baik dalam kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian hasil kerja yang maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen paling penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau biasa disebut karyawan bertujuan untuk melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan di organisasi tersebut.

Menurut H Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal sama dikemukakan pula oleh Michael Armstrong (1987), ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.¹

Pembangunan bangsa Indonesia ke depan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang sehat secara fisik dan juga

¹ Siti Rofiatun, *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sai Garments Industries Semarang,*

mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga yang bersangkutan untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan dan pendidikan anggota keluarganya. Peningkatan SDM menjadi salah satu fokus utama. Untuk mewujudkan bangsa yang besar, bangsa Indonesia perlu memiliki SDM yang berkualitas dan berdaya saing yang kompetitif.²

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, sampai dengan pemberhentian. *Turn over* adalah keluarnya karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi baik dengan cara mengundurkan diri ataupun dipecat secara langsung. Dampak dari *Turn over* sangat merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan yang dilakukan. Masalah lain yang ditimbulkan oleh *turnover* adalah turunnya produktifitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti calon-calon karyawan yang baru.³

² Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makassar*, Makassar : Universitas Hadanuddin, 2013 hlm.1

³ Farika Nikmah, *Analisis Prosedur Rerkrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, hlm.46

Menurut Siagian (1994 : 100 – 102) maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon – calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas dan kuantitas tenaga kerja maka perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja.⁴

Ada berbagai jenis perusahaan di Kota Palangka Raya, baik perusahaan pemerintah dan perusahaan swasta. Perusahaan pemerintah di kota Palangka Raya diantaranya yaitu dinas KOMINFO Palangka Raya, PDAM Kota Palangka Raya, BPPRD Kota Palangka Raya, Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya, dan masih banyak lagi. Sedangkan perusahaan swasta yaitu PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya, CV Rima Jaya, CV Tirta Jaya.

PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya sudah ada sejak tahun 1991 hingga saat ini . Kondisi PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya saat ini terus memiliki perkembangan yang pesat karena meningkatkan kualitas layanan *Information and Communication Technology* (ICT) di Palangka Raya melalui program Telkom Modern City. Peluncuran Telkom *Modern City* Palangka Raya mendapat dukungan dari Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah karena Telkom *Modern City*

⁴ Ade Iqbal Prasetya, *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk,)* Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018 hlm.10

sejalan dengan program pemerintah provinsi dalam meningkatkan konektivitas antar kabupaten/kota di Kalimantan Tengah melalui jaringan komunikasi. Meskipun PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya ini sudah lama serta berkembang sangat maju, masih saja sering terjadi *Turnover* yang diakibatkan karena pengerkrutan calon karyawan kurang tepat. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada perusahaan tersebut melakukan rekrutmen setiap tahunnya yang tidak sedikit mencari karyawan, yang itu berarti menandakan bahwa terjadinya *turnover* juga sangat sering terjadi. Seharusnya Rekrutmen yang benar adalah rekrutmen yang tidak mengalami kerugian dan menjadi solusi agar tidak terjadi nya *turnover* pada pihak perusahaan.

Maka dari itu, penulis melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui masalah *Turnover* yang ada di dalam organisasi PT. Telkom tersebut. penelitian dan kajian secara lebih rinci mengenai “Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme rekrutmen di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya ?
2. Bagaimana dampak rekrutmen terhadap *turn over* karyawan di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.
2. Untuk mengetahui bagaimana dampak rekrutmen terhadap *turn over* karyawan di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan berbentuk teoritis dan kegunaan berbentuk praktis:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Menambah wawasan pengetahuan penulis dibidang keilmuan ekonomi Islam khususnya tentang etos kerja dalam Islam.
 - b. Dapat dijadikan titik tolak bagi penelitian pemikiran lebih lanjut, baik untuk penelitian yang bersangkutan maupun oleh penelitian lain sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambungan.
2. Kegunaan praktis
 - a. Sebagai tugas untuk memenuhi tugas ujian akhir.
 - b. Sebagai informasi untuk peneliti selanjutnya sekaligus sebagai bahan referensi.
 - c. Sebagai informasi bagi para karyawan, wirausahawan terkait dalam pekerjaan di perusahaan, khususnya karyawan dalam Islam.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sekali guna menemukan titik perbedaan maupun persamaan dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, sehingga salah satu etika ilmiah yang bertujuan untuk memberikan kejelasan informasi yang teliti dan kepastian orisinalitas akan terpenuhi. Selain itu penelitian terdahulu juga berguna sebagai acuan sekaligus pijakan pemetaan dalam penelitian ini. Adapun hasil penelusuran yang telah penulis lakukan terkait tema sistem rekrutmen terhadap *turnover* karyawan terdapat beberapa skripsi yang telah membahasnya, namun berbeda fokus kajiannya dengan penelitian penulis. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini ad beberapa skripsi yang mempunyai bahasan dalam tema yang peneliti temui di antaranya sebagai berikut :

1. Muhammad Aji Nugroho⁵, NIM A211 04 772, (2012) Universitas Hasanuddin Makassar dengan judul “ Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”. Dengan rumusan masalah yaitu, apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar ? hasil dari penelitian ini 1) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.

⁵ Muhammad Aji Nugroho, Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.

Angkasa Pura I (Persero) bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

2. Putri Suryani⁶, NIM 150603199, (2019) Universitas Negeri Ar-raniry Aceh dengan judul “ Pengaruh Proses Rekrutmen dan penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”, dengan rumusan masalah yaitu, Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh? Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh Apakah Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh? Hasil dari penelitian ini adalah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan

⁶ Putri Suryani, Pengaruh Proses Rekrutmen dan penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, Universitas Negeri Ar-raniry Aceh, 2019.

terhadap kinerja karyawan (2) variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) variabel pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) variabel proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Elza Septeriana⁷, NIM 104046101640 (2009), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang. dengan rumusan masalah yaitu bagaimana proses rekrutmen pada PT. BNI Cabang Syariah padang dan Bagaimana Pengaruh Penerapan sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT.BNI Cabang Syariah Padang. Hasil dari penelitian ini adalah BNI Syariah cabang Padang dalam, melakukan rekrutmen masih mengacu kepada rekrutmen BNI konvensional, dan hanya sedikit yang mengarah kepada acuan rekrutmen bank syariah. Hal tersebut diatur oleh divisi syariah pusat.
4. Ferry Novliadi⁸, NIM 132 316 960 (2007), Universitas Sumatera Utara Medan dengan judul “Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja”. Dengan rumusan masalah yaitu bagaimana penjelasan mengenai hubungan budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan intensi *Turnover* pada karyawan. Hasil dari penelitian ini

⁷ Elza Septeriana, Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : Jakarta, 2009.

⁸ Ferry Novliadi, Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja, Universitas Sumatera Utara Medan: Medan, 2007.

adalah menunjukkan adanya kolerasi negatif antara masa kerja dan *turnover* yang berarti semakin lama masa kerja maka semakin rendah kecenderungan *turnover* nya.

5. Novi Kusnandang⁹, NPM 121 330 310 64, Universitas Lampung dengan judul “pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, Kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga bimbingan belajar ganesha operation cabang bandar lampung”. Dengan rumusan masalah yaitu, Apakah ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Operation Cabang Bandar Lampung. Hasil Penelitian ini adalah Perusahaan hendaknya melakukan proses rekrutmen secara baik. Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan pegawai yang sesuai dengan *job description*. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 2.1
Perbandingan Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul dan Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Skripsi Muhammad Aji Nugroho, NIM A211 04 772, (2012) Universitas Hasanuddin Makassar dengan judul “Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”.	Sama-sama membahas tentang sistem, dan proses serta pengaruh rekrutmen karyawan.	Perbedaannya adalah pada fokus penelitian Muhammad Aji Nugroho membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I bandara intenasional sultan hasanuddin Makassar, sedangkan penulis membahas tentang mekasnime rekrutmen karyawan di PT. Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya.
2	Skripsi Putri Suryani, NIM 150603199,	Sama-sama	Perbedaannya adalah pada fokus

⁹ Novi Kusnandang, pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, Kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga bimbingan belajar ganesha operation cabang bandar lampung, bandar lampung, 2016.

	(2019) Universitas Negeri Ar-raniry Aceh dengan judul “ Pengaruh Proses Rekrutmen dan penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.”	membahas tentang sistem, dan proses serta pengaruh rekrutmen karyawan.	penelitian Putri Suryani membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh sedangkan penulis membahas tentang mekansime rekrutmen di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.
3	Skripsi Elza Septeriana, NIM 104046101640 (2009), “Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang.”	Sama-sama membahas tentang sistem, dan proses serta pengaruh rekrutmen karyawan.	Perbedaannya adalah pada fokus penelitian Elza Septeriana membahas tentang Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang sedangkan penulis membahas tentang mekansime rekrutmen di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.
4	Skripsi Ferry Novliadi, NIM 132 316 960 (2007), “Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja”.	Sama-sama membahas tentang <i>turn over</i> .	Perbedaannya adalah pada fokus penelitian Ferry Novliadi membahas tentang Intensi <i>turnover</i> , Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja sedangkan penulis membahas tentang mekansime rekrutmen di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.
5	Skripsi Novi Kusnandang, NPM 121 330 310 64 (2016), “pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, Kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga bimbingan belajar ganesha operation cabang bandar lampung”	Sama-sama membahas rekrutmen.	Perbedaannya adalah pada fokus penelitian Novi Kusnandang membahas pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, Kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga bimbingan belajar ganesha operation cabang bandar lampung sedangkan penulis membahas tentang mekansime rekrutmen di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.

Sumber: Dibuat Oleh Penulis

B. Landasan Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.¹⁰

Ivancevich menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Menurut Mondy *Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position.* Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi

¹⁰ Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam" *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 2, November 2017, hlm.313

untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Gatewood dan Field menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan.¹¹

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk bekerja didalam sebuah perusahaan sesuai dengan syarat, jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari sampai mendapatkan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih.

Secara umum sistem rekrutmen yang dilakukan sangatlah sederhana, pada saat perusahaan membutuhkan karyawan baru, maka pihak manajemen membuat pengumuman sederhana yang ditempel pada bagian luar gedung perusahaan dan juga menginformasikan kepada semua karyawan yang ada di perusahaan.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Di dalam rekrutmen juga sudah pasti adanya seleksi untuk calon karyawan-karyawan yang akan diterima.

¹¹ Ade Iqbal Prasetya, " *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018 hlm.93

Seperti yang diungkapkan oleh Sudiro “Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi”.¹² Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.¹³

Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.¹⁴ Seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena didalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cernat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Jadi seleksi merupakan tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut Rivai dalam Subekhi & Jauhar, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen¹⁵

¹² Devira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018, hlm 102.

¹³ Billy Renaldo Potale, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SULUTGO*, , Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04 Tahun 2016,hlm.455.

¹⁴ Ena Atikawati, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan JSP*, Vol.4 No.1, 2016 hlm.20

¹⁵ *Ibid*,hlm.12

Seleksi dilaksanakan, dimana telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa pendekatan dalam seleksi pegawai menurut Hasibuan, antara lain:

- 1) *Successive Hurdles*, adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur.
- 2) *Compensatory Selection Approach*, adalah sistem seleksi yang dilakukan dengan cara si pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sedangkan pelamar yang tidak mencapai standar dinyatakan gugur atau tidak diterima.¹⁶

Terdapat berbagai pandangan mengenai tahapan-tahapan dalam proses seleksi sumber daya manusia pada perusahaan, salah satunya tahapan seleksi menurut Mangkunegara dalam Subekhi & Jauhar yaitu:

- 1) Tes pengetahuan akademik. Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi yang diberikan harus sesuai dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai.
- 2) Tes psikologi. Tes psikologi ini diberikan oleh ahli psikologi, untuk mengungkap kemampuan potensial, minat, bakat, motivasi, emosi,

¹⁶ Ade Iqbal Prasetya, *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018, hlm.94-95.

kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai.

- 3) Wawancara. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

Menurut Jackson seleksi adalah “proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar”. Metode seleksi adalah wawancara, tes kemampuan fisik, Tes Kemampuan Kognitif, inventarisasi kepribadian, tes narkoba dan tes kejujuran. Menurut Jackson penyeleksian secara aktif akan melibatkan manajer–manajer lini, profesional SDM, dan pegawai lainya yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam menyeleksi pelamar.

Sistem seleksi yang efektif menurut Budiantoro, pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

- 1) Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
- 2) Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikankesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.¹⁷
- 3) Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.¹⁸

¹⁷ Ade Iqbal Prasetya, *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018, hlm.94-95.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Kemudian Rivai menunjukkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Lebih lanjut Kasmir menunjukkan dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu, memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi.¹⁹

Meldona menyatakan bahwa, tujuan rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan.

Tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

- 1) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
- 2) Agar konsisten dengan strategi perusahaan.

¹⁸ Ade Iqbal Prasetya, *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk*, Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018, hlm.94-95.

¹⁹ Putri Suryani, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh*, Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-raniry 2019, hlm, 27.

- 3) Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- 4) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- 5) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- 6) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- 7) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- 8) Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.²⁰

c. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen, yaitu sumber internal atau eksternal. Dua sumber ini memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dimana organisasi dipastikan telah mengetahui dari awal, keuntungan dan kerugian yang di dapat dengan memilih salah satu sumber tersebut. Berikut dijelaskan rekrutmen dari **sumber internal**, keuntungan, kerugian dan dampaknya bagi organisasi. Karyawan yang berkualitas tinggi dalam memilih organisasi dimana ia bekerja salah satu pertimbangannya adalah adanya kesempatan berkarir mencapai jenjang tertinggi dalam organisasi.

²⁰Farika Nikmah, *Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, hlm.46-53.

Guna menjawab fenomena tersebut, organisasi hendaknya memasukkan kebijakan proses rekrutmen dengan memberikan kesempatan sumber internal untuk bersaing dalam menempati posisi-posisi jabatan tertentu. Kebijakan rekrutmen internal akan menambah motivasi karyawan dalam bekerja karena melihat ada kemungkinan pengembangan karir. Kemungkinan pengembangan karir ini akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Untuk menjalankan kebijakan rekrutmen internal ini, organisasi perlu memiliki *database* mengenai keahlian dari masing-masing karyawan, yaitu *hard skill* dan *soft skill*. *Database* ini memuat profil karyawan yang secara terus menerus diperbarui untuk memasukkan hal-hal seperti pelatihan tambahan atau pendidikan yang telah diselesaikan, proyek-proyek khusus yang telah dikerjakan, serta rencana karier dan keinginan yang terlihat selama penilaian kinerja dan diskusi bimbingan karier, sehingga dapat dinilai *hard skill* dari karyawan yang merupakan keahlian pada bidang masing-masing, dan *soft skill* merupakan *skill* berhubungan dengan *internal*.

Sumber-sumber rekrutment ini dilakukan untuk memperbaharui tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan. Mungkin juga memang membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan tersebut. Pada dasarnya sumber tenaga kerja itu dapat digolongkan kepada dua sumber yaitu:

Sumber dari dalam perusahaan Sumber tenaga kerja di luar perusahaan ini meliputi:

- 1) Pegawai Perusahaan (Internal)
- 2) Lembaga Pendidikan
- 3) Melalui Advertising atau Iklan
- 4) Nepotisme
- 5) Open house
- 6) Internet

Rekrutmen dari **sumber eksternal**, dijelaskan sebagai berikut dengan mengambil data dan informasi dari beberapa referensi. Rekrutmen dari sumber eksternal memiliki kekurangan dan kelebihan, lebih tepat dalam pemilihan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Dengan cara ini biaya rekrutmen lebih besar, sehingga perlu direncanakan dengan baik dan disesuaikan dengan anggaran organisasi. Namun lebih memiliki peluang untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta memiliki harapan untuk mendapatkan suasana yang lebih segar, ide baru dari karyawan baru yang pastinya memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dapat ditularkan. Rekrutmen dengan sumber eksternal, dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) Surat lamaran yang dikirimkan oleh pelamar²¹

Kerja Organisasi dapat menyelenggarakan rekrutmen dan menetapkan siapa-siapa yang menjadi calon karyawan berasal dari

²¹ Farika Nikmah, *Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, hlm.46-53.

data/informasi yang diperoleh dari aplikasilamaran yang diterima. Data/informasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan siapa-siapa yang lolos seleksi administrasi dan dipanggil untuk dilakukanserangkaian tes lebih lanjut.

2) *Job Fair*

Kegiatan ini dapat dipilih organisasi dengan istilah menjemput bola, yaitu organisasi memiliki inisiatif untuk lebih mendekati diri dengan calon pelamar kerja, dengan tujuan untuk lebih efektif dan efisien dalam penyelenggaraan rekrutmen.

3) *Outsourcing*

Organisasi menggunakan jasa pihak ke-3 dalam pemenuhan tenaga kerjanya. Metode ini dipilih biasanya untuk jenis jabatan *non skill*, seperti *office boy* (OB), *cleaner*, satpam. Tujuannya, lebih memudahkan organisasi dalam melakukan pengelolaan SDM.

4) Iklan di Media Massa

Lowongan kerja beserta kualifikasinya di cantumkan di media massa, baik elektronik maupun cetak. Tujuan dari metode ini adalah untuk memenuhi unsur *fairness*, dan keinginan untuk mendapatkan tenaga kerjayang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berbagai metode yang dijelaskan di atas, tidak ada yang lebih baik dari yang lainnya. Semua memiliki kelebihan dan kekurangan, yang menjadi penting bahwa dalam pemilihan metode harus disesuaikan dengan keadaan organisasi, budaya baik yang telah diterapkan, kondisi SDM sekarang,

serta yang paling utama adalah kondisi keuangan perusahaan. Ada hal yang lebih prioritas untuk diperhatikan dalam penggunaan dana, sebelum menyelenggarakan proses rekrutmen dengan menghabiskan biaya yang banyak, seperti untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, inovasi organisasi untuk dapat menjawab tantangan perubahan dimasyarakat, dan beberapa kegiatan lain.²²

d. Metode Rekrutmen

Kasmir mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

- 1) Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
- 2) Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
- 3) Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
- 4) Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya

²² Farika Nikmah, *Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, hlm.50.

perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.

5) Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.²³

e. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora sebagai berikut.

- 1) Penyusunan strategi untuk merekrut. Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.
- 2) Pencarian pelamar-pelamar kerja. Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.
- 3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan. Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan 15 individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasikualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya

²³ Billy Renaldo Potale, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04 Tahun 2016, hlm.455.

untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

- 4) Pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan. Menurut Simamora (2004: 246) untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seyogyanya menerapkan beberapa hal, antara lain sebagai berikut. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen.
- 5) Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci.
- 6) Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
- 7) Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
- 8) Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen.
- 9) Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.

- 10) Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen.
- 11) Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya.
- 12) Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

f. Sikap dalam Rekrutmen

Nawawi mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah:

- 1) Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memperlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
- 2) Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
- 3) Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- 4) Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus

masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.²⁴

g. Proses dan Prosedur Rekrutmen Karyawan

Terlebih dahulu ditetapkan perencanaan SDM. Melalui perencanaan SDM, dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaankaryawan dengan ketersediaan karyawan baikdari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Jika diketahui bahwa karyawan yang tersedia lebih kecil dari yang dibutuhkan, dilakukanlah rekrutmen. Keputusan untuk melakukan rekrutmen, harus mempertimbangkan beberapa hal:

- 1) Estimasi jumlah pekerja yang keluar (baik karena pensiun atau mengundurkan diri). Data mengenai jumlah pegawai yang keluar(pensiun atau mengundurkan diri) merupakan variabel utama dalam menentukan kebutuhan jumlah SDM.
- 2) Kebutuhan perusahaan karena akan melakukan ekspansi atau pemekaran organisasi. Rencana pengembangan organisasiatau adanya unit usaha baru di masa depan memberikan informasi mengenai berapa jumlah pegawai baru yang diperlukan, dan bagaimana kebutuhan kualifikasinya.

²⁴ Farika Nikmah, " Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja", Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, hlm.49-50.

3) Sumber daya keuangan organisasi. Rencana SDM selalu harus memperhatikan dan disesuaikan dengan sumber daya keuangan organisasi. Dalam hal ini diharapkan perencanaan SDM akan mampu memberikan solusi penggunaan biaya tenaga kerja yang paling optimal (efisien dan efektif).

Adapun prosedur rekrutmen yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi. Setelah melakukan seleksi dan penarikan karyawan yang telah terpilih dan sebelum melakukan suatu tugas, perlu di rencanakan terlebih dahulu hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan, tugas dan dalam penerimaan dan penempatan karyawan harus di dasarkan pada prosedur jabatan (*job anlisis*) perusahaan yang telah dilakukan oleh manajemen personalia. Prosedur jabatan menghasilkan deskripsi jabatan (*job decription*) dan spesifikasi jabatan (*job 5 spesifikastion*). Deskripsi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam arti tugas dan tanggung jawab, Sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan kualitas minimum syarat-syarat yang harus dipenuhi individu untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

Berikut ini adalah tahapan-tahapan prosedur rekrutmen calon karyawan:

- a) Permintaan Penggunaan.
- b) Pemasangan Iklan.
- c) Seleksi Surat Lamaran.
- d) Wawancara.
- e) Tes Penerimaan Kandidat.²⁵

h. Aturan Rekrutmen dalam UUD Ketenagakerjaan

Proses Rekrutmen Pekerja Secara umum, ketentuan mengenai rekrutmen pekerja diatur dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yang berbunyi:

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.”

Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Penjelasan Pasal 32 ayat (1) UU ketenagakerjaan menerangkan bahwa:

²⁵ Ade Eka Putra, *Prosedur Rekrutmen Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation*, Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2013, hlm,4.

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan;²⁶

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan;

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu;

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Namun demikian, perlu diingat bahwa keseluruhan rangkaian kejadian dalam pertanyaan Anda terjadi pada masa rekrutmen. Dengan demikian, teman Anda belum terikat hubungan kerja dengan perusahaan. Definisi hubungan kerja tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

²⁶ Arifuddin Muda Harahap, *Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau dalam Kajian Politik Hukum*, hlm.283

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja tercipta setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”²⁷

Selama belum ada perjanjian kerja, maka para pihak belum memiliki hak dan kewajiban yang mengikat yang mengindikasikan adanya sebuah hubungan kerja. Menurut hemat kami, keputusan perusahaan untuk tidak merekrut teman Anda pada dasarnya tidak bermasalah menurut hukum, karena belum ada hubungan kerja antara teman Anda dan perusahaan.

Selain itu, sepanjang perusahaan tidak melanggar ketentuan dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dalam melakukan penempatan tenaga kerja, maka keputusan untuk tidak merekrut seseorang tidak bertentangan dengan hukum.

2. Turn Over

a. Pengertian Turn Over

Perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan.²⁸ Sering

²⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau dalam Kajian Politik Hukum*, hlm.284

²⁸ Wilson Lisan, *Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, dan Pengayaan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016, hlm, 420.

melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.²⁹ indikasi *turnover* dari Harnoto, yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.³⁰

Turnover karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan, karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut. Terhadap kinerja berarti jika perputaran karyawannya tinggi, maka dapat mengganggu proses kinerja perusahaan. Terhadap biaya, semakin tinggi perputaran karyawan maka semakin tinggi pula biaya yang akan dikeluarkan perusahaan, baik untuk merekrut maupun untuk mentrainingnya.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh suatu perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri.³¹ Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan

²⁹ Ristia Pawesti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turn Over Karyawan di Indonesia*, Jurnal Ecopsy : Volume 3, Nomor 2, Agustus 2016, hlm.51

³⁰ Kristiana Harati, *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*, Jurnal Psikodimensia Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014, 98 – 114, hlm, 99.

³¹ Ferry Novliadi, *Intensi turnover karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerj*, Medan : Universitas Sumatera Utara Medan, 2007, hlm.4

pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.³² nilai *turnover* harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi.³³

Mengacu pada beberapa definisi yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari perusahaan baik secara suka rela maupun terpaksa disertai pemberian imbalan. Intensi *turnover* banyak digunakan dalam penelitian yang bertujuan meneliti masalah *turnover*. Hasilnya mendukung masalah penggunaan intensi *turnover* untuk memprediksi *turnover*. Karena terdapat hubungan yang kuat diantara keduanya.

³²Rita Andini, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turn Over Intention*, hlm.5

³³Alfatania Pandu Asmara, *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*, JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017, hlm, 124.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat *Turn Over*

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Di antara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut:

1) Usia

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.

2) Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.

3) Tingkat Pendidikan dan Intellegensi

Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intellegensinya yang

terbatas pula. Keterikatan terhadap Perusahaan Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibatnya secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.³⁴

c. *Turn Over Intention*

Turn over intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.³⁵ Mobley menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah:

a) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

³⁴ Alexander Nicolla Sutrisno Gunawan Hallie Josias Sahertian, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan pada Hotel Grand Mansion Blitar, Volume 14, Nomor 3, September 2016. hlm.456.

³⁵ Widya Paramitha, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1, 2013, Hlm, 6.

b) Komitmen Organisasi

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku.³⁶

Menurut Mathis *turnover* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Menurut Gibson *Turnover* merupakan penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari perusahaan, sedangkan menurut McElroy *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sedangkan indikasi untuk melihat *turnover intention* yaitu tingkat absensi karyawan, tingkat kemalasan karyawan, peningkatan terhadap

³⁶ Ahmad Firdaus, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turn Over Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi), *Jurnal of Economics and Business:Vol.1 No.1 September 2017*,hlm.3.

pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap kebijakan atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.³⁷

Menurut Harnoto dalam Sianipar *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi :

a) Tingginya Tingkat Absensi

Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

b) Malas Bekerja

Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

c) Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d) Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan yang memiliki *turnover intention*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi

³⁷ Ahmad Firdaus, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turn Over Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi), *Jurnal of Economics and Business*:Vol.1 No.1 September 2017,hlm.3.

protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.³⁸

C. Kerangka Pikir

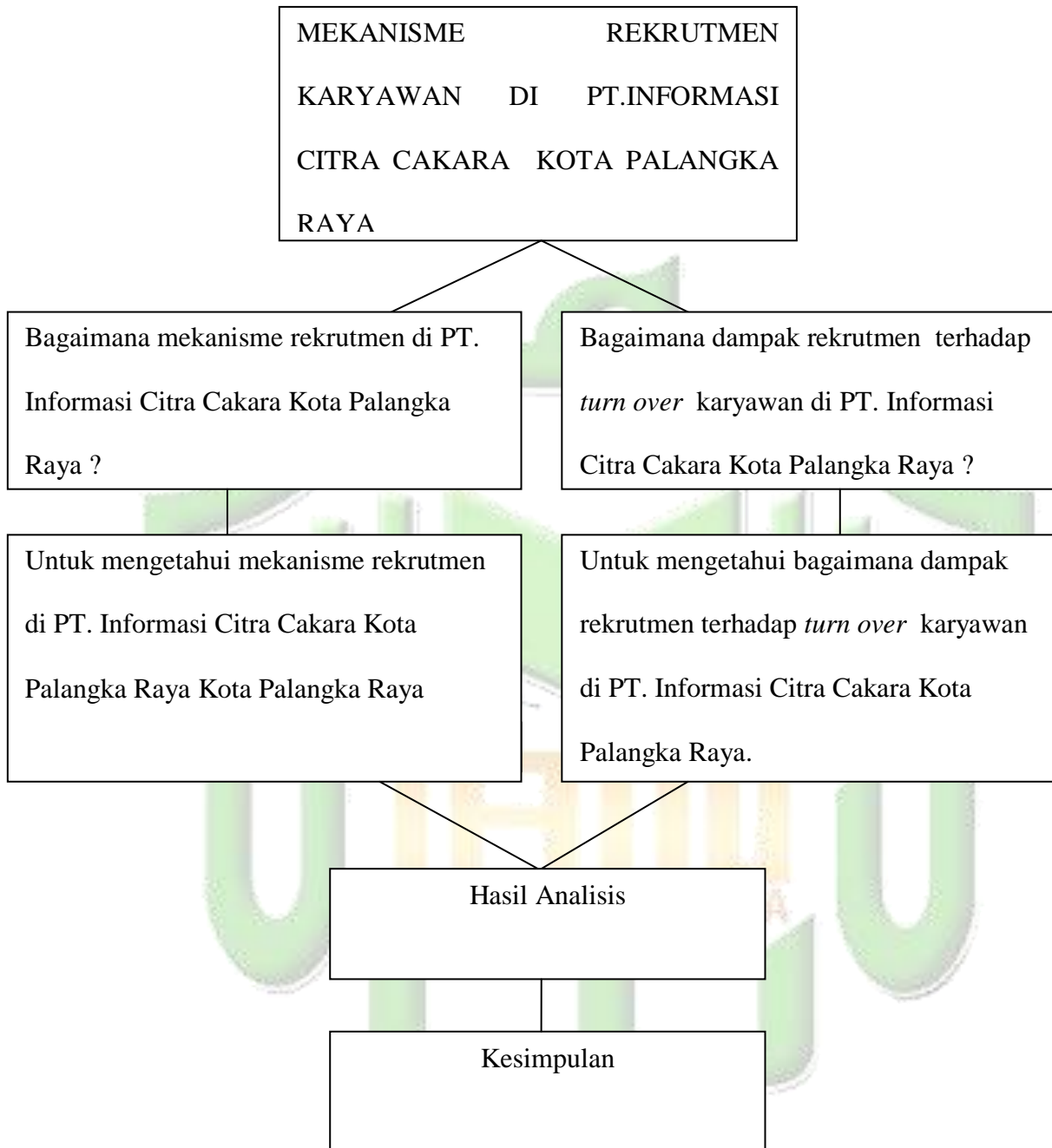
Penelitian ini ditulis untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem rekrutmen terhadap tingkat turn over karyawan di PT. Telkom Cabang Kota Palangka Raya. Kerangka pikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan pada masalah yang dihadapi dengan menggunakan beberapa teori.

Pertama adalah teori rekrutmen dimana ada beberapa metode dan prosedur yang harus sesuai dengan tujuan perekrutan calon-calon karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas di perusahaan tersebut

Teori yang kedua adalah teori *turn over* dimana *turn over* sendiri adalah kondisi dimana keluarnya karyawan yang diakibatkan oleh beberapa Faktor. Berikut kerangka pikir yang dapat di bangun pada penelitian ini dapat dilihat dibawah ini.

³⁸ Revilia Dian Rismayanti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan*(Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 61 No. 2 Agustus 2018,hlm.130.

Gambar 3.1
Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Adapun penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen Terhadap turn over karyawan PT. Telkom Cabang Palangka Raya ini ditargetkan selesai kurang lebih 2 bulan, terhitung sejak diseminarkan proposal dengan judul penelitian yang diajukan dilanjutkan dengan pembuatan skripsi.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu suatu tempat yaitu dijadikan objek penelitian dengan cara memberikan alasan yang logis mengapa tempat tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai lokasi penelitian yang berada di jalan A.Yani No.45.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Ex post facto* dan *survey*. Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kegiatan tersebut. Pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiono).

Penelitian ini memiliki prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka dari orang atau perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wacana, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.³⁹

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.⁴⁰ Pendekatan kualitatif deskriptif sebagaimana pendapat Lexy J. Moleong adalah suatu penelitian yang akan mengumpulkan kata-kata, gambar, dan bukan angka, dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto. Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Subjek penelitian ini adalah Direktur, teknisi, dan juga mantan karyawan PT. Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya. Menurut

³⁹ Lexy J. Moleong, *metodologi penelitian: penelitian Kualitatif, tindakan kelas & studi Kasus*, Sukabumi: Jejak Publisher, 2017, h.6.

⁴⁰ Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya. Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistik tentang apa yang sedang terjadi pada suatu saat ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Lihat: Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004. h. 28.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Lihat: Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, h. 309.

Nasution definisi objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴¹ Sedangkan Objek nya ialah Penyebab Terjadinya *turn over* yang terjadi pada PT. Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya..

Purposive sampling signifikan digunakan dalam situasi untuk memilih responden yang sulit dicapai, untuk itu peneliti cenderung subjektif. Adapun kriteria subjek penelitian ini adalah :

1. Beragama Islam.
2. Karyawan yang sudah berkerja selama 3-5 tahun.
3. karyawan min. Berusia 20 tahun.
4. Atau mantan karyawan PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Dalam hal ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi (pengamatan) merupakan tektnik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa,tujuan dan perasaan Menurut sugiyono, teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian

⁴¹ Ratu Sani Ariani, *Studi Deskriptif Kinerja di Masing-masing bagian di lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2013, hal, 41-42

berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala –gejala alam dan bila responden yang diamatin tidak terlalu besar. Disini peneliti melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada subjek penelitian yang mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Disini peneliti mengobservasi terkait peristiwa terjadinya *turnover* pada PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab, wawancara digunakan untuk memperoleh data yang mendalam. Dalam metode wawancara digunakan ditetapkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Adapun teknik wawancara digunakan oleh peneliti adalah wawancara sistematis, yaitu wawancara yang mengarah pada pedoman yang telah dirumuskan berdasarkan keperluan penggalian data dalam penelitian. Wawancara dilakukan lisan dan saling berhadapan antara interview er dengan responden. Melalui teknik wawancara ini peneliti akan berkomunikasi secara langsung dengan responden yaitu para masyarakat yang menerapkan nilai falsafah huma betang yang berada di kota palangka raya, data yang digali dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dengan mengacu pada rumusan masalah secara terfokus. Peneliti melakukan wawancara terkait informasi proses rekrutmen dan penyebab *turnover* yang ada di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan interview dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu berupa foto dan video di perusahaan PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.

E. Pengabsahan Data

Keabsahan digunakan untuk menjamin bahwa data yang diamati dan diteliti relevan dengan sesungguhnya, agar penelitian ini menjadi sempurna. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber untuk pengabsahan data. Menurut Moleong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁴²

Teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi. Maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek

⁴² Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, Sukabumi: Jejak Publisher, 2017, h.74

kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.⁴³

Memperoleh tingkat keabsahan data penelitian menggunakan triangulasi yakni mengadakan perbandingan atau pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar itu untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, triangulasi dalam penelitian ini meliputi triangulasi teori dan triangulasi sumber.

Triangulasi sumber yaitu perbandingan atau pengecekan balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda, dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan (obsevasi) dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan informan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan data hasil wawancara dengan isi dokumentasi yang dihimpun atau berkaitan. Pada triangulasi dengan metode, menurut patton terdapat dua strategi, yaitu a) pengecekan penemuan hasil penelitian beberapa titik teknik pengumpulan data dan b) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Triangulasi cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis(Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 423.

mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat me *recheck* temuannya dengan jalan membandingkan dengan berbagai sumber, metode atau teori. Inilah triangulasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil wawancara yang diperoleh dengan isi dokumen yang terkait sebagaimana telah disebutkan di atas.
2. Membendingkan data hasil wawancara dengan masing-masing subjek dan informan, yakni membandingkan data hasi wawancara antara karyawan dan pimpinan PT. Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya.
3. Membandingkan data hasil wawancara dalam waktu yang berbeda, yakni membandingkan data hasi wawancara melalui pengamatan (observasi) dan wawancara langsung pada objek.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif untuk menghasilkan data deskriptif. Analisis data kualitatif bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi⁴⁴. Anaisis data melibatkan pengerjaan data, organisasi data, pemiahan menjadi satuan-satuan tertentu, sintesis data, pelacakan pola, penemuan hal-hal penting dan dipeajari, dan penemuan apa yang harus dikemukakan kepada orang lain. Sehingga

⁴⁴ Lexi J. Moleong, *metodologi penelitian: penelitian Kualitatif, tindakan kelas & studi Kasus*, Sukabumi: Jejak Publisher, 2017, h.248.

pekerjaan analisis data dalam penelitian kualitatif bergerak dari penulisan deskripsi kasar sampai pada produk penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. *Data collection*, atau koleksi data ialah bagian integral dari analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, dan studi dokumentasi.
2. Reduksi data, proses penelitian, pemusatan pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, menulis memo, dan sebagainya.
3. *Display* data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel, dan bagan.
4. Verifikasi dan penarik kesimpulan (*Conclusion Drawing and Verification*). Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendeskripsikan fakta yang ada di lapangan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kemudian diambil intisarinya saja.⁴⁵ Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

⁴⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial, Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, Surabaya: Airlangga University Press, 2001, h.290.

G. Sistematika Penelitian

Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk laporan penelitian yang terdiri dari lima bab dimana semua bab mempunyai keterkaitan secara manfaat. Penempatan setiap bab diatur dalam sistematika yang memungkinkan keterkaitan yang dapat dimengerti dengan lebih mudah bagi orang yang membaca laporan penelitian, yakni yang tersusun sebagaimana berikut:

BAB I : Pada Bab I Pendahuluan dikemukakan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian..

BAB II : Pada Bab II Telaah Pustaka/Landasan Dasar Teoritis dan kerangka pikir

BAB III : Pada Bab III membahas tentang metode penelitian meliputi, Waktu dan Tempat Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Pengolahan Data, Teknik Analisis data.

BAB IV : Pada Bab IV berisi hasil penelitian dan analisis pengaruh sistem rekrutmen terhadap tingkat *Turnover* Karyawan.

BAB V : Pada Bab V berisi penutup memuat tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, dan saran dari juga hasil yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

A. Sejarah Singkat Kota Palangka Raya

Sejarah pembentukan pemerintah kota Palangka Raya merupakan bagian integral dari dari pembentukan provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan Undang-undang Darurat Nomor 10 Tahun 1957, lembaran Negara Nomor 53 berikut penjelasan (Tabahan Lembaran Negara Nomor 1284) berlaku mulai tanggal 23 Mei 1957, yang selanjutnya disebut Undang-undang Pembentukan Daerah Swatantra Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1958, Parlemen Republik Indonesia tanggal 11 Mei 1959 mengesahkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 1959, yang menetapkan pembagian provinsi Kalimantan Tengah dalam 5 (lima) kabupaten dan Palanga Raya sebagai ibu kotanya.

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 27 Tahun 1959 dan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tanggal 22 Desember 1959 Nomor: Des. 52/12/2-206, maka ditetapkanlah pemindahan tempat dan kedudukan pemerintah daerah Kalimantan Tengah dari Banjarmasin ke Palangka Raya terhitung tanggal 20 Desember 1959. Selanjutnya, kecamatan Kahayan Tengah yang berkedudukan di Pahandut secara bertahap mengalami perubahan dengan mendapat tambahan tugas dan fungsinya, antara lain mempersiapkan kotapraja Palangka Raya. Kahayan Tengah ini dipimpin oleh Asisten Wedana, yang pada waktu itu dijabat oleh J.M. Nahan.

Peningkatan secara bertahap kecamatan Kahayan Tengah tersebut, lebih nyata lagi setelah dilantiknya bapak Tjilik Riwut sebagai Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah pada tanggal 23 Desember 1959 oleh Menteri Dalam Negeri, dan kecamatan Kahayan Tengah di Pahandut ke Bukit Rawi.⁴⁶

Perubahan, peningkatan dan pembentukan yang dilaksanakan untuk kelengkapan Kotapraja Administrasi Palangka Raya dengan membentuk 3 (tiga) kecamatan, yaitu:

- a. Kecamatan Palangka di Pahandut.
- b. Kecamatan Bukit Batu di Tengkilung.
- c. Kecamatan Petuk Katimpun di Marang Ngandurung Langit.

Kemudian pada awal tahun 1964, kecamatan Palangka di Pahandut dipecah menjadi 2 (dua) kecamatan, yaitu:

- a. Kecamatan Pahandut di Pahandut.
- b. Kecamatan Palangka di Palangka Raya.

Hingga saat ini secara administratif, kota Palangka Raya terdiri atas 5 kecamatan, yakni:

- a. Kecamatan Pahandut, dengan luas wilayah 117,25 Km², terdiri dari 6 (enam) Kelurahan, yaitu Pahanadut, Panarung, Langkai, Tumbang Rungan, Tanjung Pinang, dan Pahandut Seberang.

⁴⁶ Sejarah Kota Palangka Raya, <https://palangkaraya.go.id/selayang-pandang/sejarah-palangka-raya/> (Diakses pada tanggal 25 Juni 2020 pukul 20:30 WIB)

- b. Kecamatan Sebangau, dengan luas 583,50 Km², terdiri dari 6 (enam) Kelurahan, yaitu Kereng Bengkirai, Sabaru, Kalampangan, Kameloh Baru, Danau Tundai, dan Bereng Bengkel.
- c. Kecamatan Jekan Raya, dengan luas wilayah 352,62 Km², terdiri dari 4 (empat) Kelurahan, yaitu Menteng, Palangka, Bukit Tunggal, dan Petuk Katimpun.
- d. Kecamatan Bukit Batu, dengan wilayah 570,00 Km², terdiri dari 7 (tujuh) kelurahan, yaitu Marang, Tumbang Tahai, Banturung, Tangkiling, Sei Gohong, Kanarakan dan Habaring Hurung.
- e. Kecamatan Rakumpit, dengan luas wilayah 1.053,14 Km², terdiri dari 7 (tujuh) Kelurahan, yaitu Petuk Bukit, Pager, Panjehang, Gaung Baru, Petuk Barunai, Mungkin Baru, dan Bukit Sua.⁴⁷

B. Gambaran Jumlah Karyawan PT. Informasi Citra Caraka

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Beragam responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	50	50%
Perempuan	2	2%
Total	52	52%

Sumber: Data Primer

⁴⁷ Pemerintah Kota Palangka Raya, *Buku Saku tertib Administrasi Kependudukan*, Palangka Raya: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 2014, h. 7.

Berdasarkan Karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 50 orang dengan presentase 50% dan responden perempuan yaitu sebanyak 2 orang dengan presentase 2%. Sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 50%. Hal ini tersebut dikarenakan laki-laki lebih banyak dibutuhkan dari dibanding perempuan karena membutuhkan teknisi laki-laki.

2. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah	Presentase
20 – 23 Tahun	5	5%
24 – 30 Tahun	40	40%
31 - 40 Tahun	7	7%
Total	52 Orang	52%

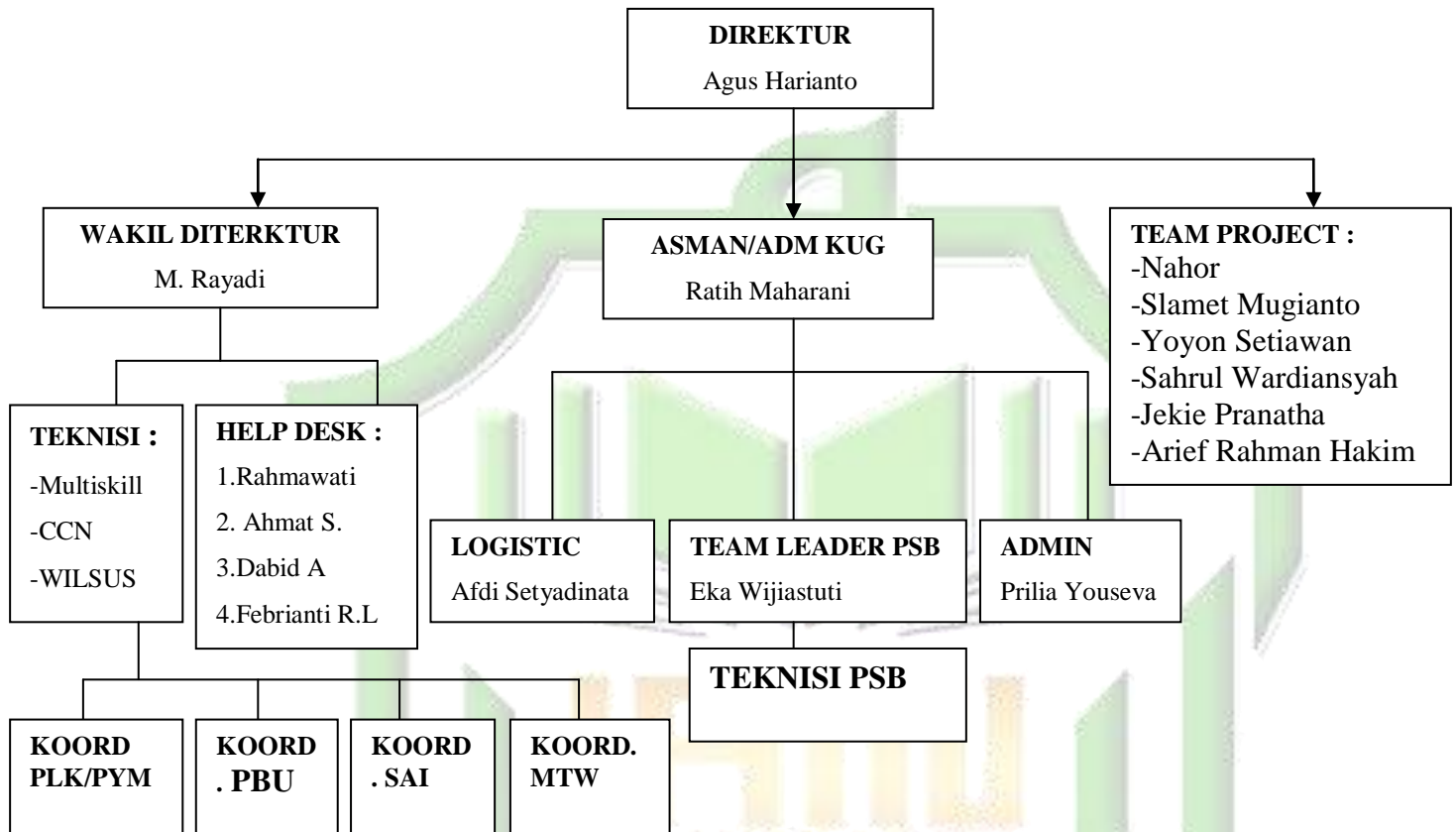
Sumber : Data Primer

Berdasarkan karakteristik umur responden pada tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 20 – 23 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 5%, responden yang berumur antara 24 – 30 tahun sebanyak 40 orang dengan presentase 40%, responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase

7% di PT. Informasi Citra Caraka kota Palangka Raya. Sehingga sebagian besar umur responden masih muda yaitu 24 – 30 tahun.

C. Gambaran Umum PT. Informasi Citra Caraka

STRUKTUR ORGANISASI PT. INFORMASI CITRA CARAKA



Visi PT. Informasi Citra Caraka

“Be the King of Digital in the Region”

Informasi Citra Caraka berupaya untuk menjadi perusahaan penyelenggara terkemuka di bidang jaringan telekomunikasi, informasi, media dan *edutainment* (TIME) di wilayahnya.

Misi PT. Informasi Citra Caraka

“Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization”

Infomasi Citra Caraka memiliki misi memberikan layanan dan kualitas terbaik dengan harga kompetitif, serta menjadi perusahaan panutan terbaik yang dikelola Indonesia.

D. Penyajian Data

Subjek dalam penelitian berjumlah 3 orang sebagai mantan karyawan PT. Informasi Citra Caraka. Sedangkan Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang. Peneliti akan menguraikan mengenai identitas subjek serta informan penelitian. Untuk lebih jelasnya diuraikan dalam bentuk table sebagai berikut

Tabel 4.1
Identitas subjek Penelitian

No	Nama	Alamat
1	AA	Jln. Krakatau
2	MJ	Jln. G.obos
3	KA	Jln. Garuda

Tabel 4.2
Identitas Informan Penelitian

No	Nama	Usia	Pekerjaan
1	AH	45	Direktur
2	RI	43	Asisten Manager
3	AI	27	Admin
4	AR	22	Teknisi
5	IN	22	Teknisi

Prosedur penyaluran program merupakan hal yang penting untuk menjalankan proses implementasi program agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Peneliti melakukan wawancara langsung dan via Online dengan Karyawan dan Mantan Karyawan dengan subjek dan informan. Dalam

penelitian ini peneliti mengambil 5 informan yaitu direktur, asisten manager, admin, dan teknisi dilapangan dan 3 orang Subjek yaitu mantan karyawan. Untuk lebih jelasnya berikut peneliti sajikan hasil wawancara peneliti dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagaimana Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT. Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya ?

a. Subjek (AA)

Dalam melakukan wawancara dengan subjek AA merupakan Mantan karyawan PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2 (dua) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, Bagaimana awal mula AA melamar bekerja di PT. Informasi Citra Caraka?

“Saya awalnya diajak teman saya untuk bekerja diperusahaan itu, sama-sama kami mendaftar dan akhirnya diterima dibagian teknisi, dengan bekerja nya saya diperushaan PT. Informasi Citra Caraka ini bisa memenuhi kebutuhan hidup saya, lalu saya ditraining hanya 1 minggu tetapi di kontrak training akan dilakukan selama 1 bulan, sekitar 4 bulan saya bekerja disana, dan menjadi karyawan yang rajin dan disiplin, merasa bahwa pekerjaan saya biasa-biasa saja, saya mulai merasakan jenuh dalam bekerja, ditambah lagi saat itu saya kebingungan mengapa atasan saya membuka lowongan pekerjaan dibagian admin, dan bertanya-tanya mengapa tidak karyawan yang ada saja dinaikkan pangkat atau posisinya.”

Berdasarkan Hasil wawancara, Subjek AA menjawab bahwa bekerja di PT. Informasi Citra Caraka karena ingin bekerja dan mengikuti temannya berharap bisa memiliki pendapatan yang lebih baik.

Kedua, Apa kriteria diterima nya Seorang Calon Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka?

“yang saya tahu adalah ketika seorang calon karyawan itu bisa memenuhi hasil wawancara dan training saja itu sudah bisa menjadi seorang karyawan yang ditempatkan posisi sebagai teknisi, tergantung kebutuhan perusahaan.”

Berdasarkan hasil wawancara, Subjek AA menyatakan bahwa ketika bisa memenuhi syarat saat wawancara dan training maka seorang calon karyawan sudah bisa kontrak kerja dengan perusahaan⁴⁸.

b. Subjek (MJ)

Dalam melakukan wawancara dengan Subjek MJ merupakan mantan Karyawan PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2(dua) pertanyaan dengan uraian sebagai berikut :

Pertama, Bagaimana awal mula MJ melamar bekerja di PT. Informasi Citra Caraka?

“saya pribadi sangat suka bekerja langsung kelapangan, maka dari itu salah satu alasan saya tertarik untuk bekerja di PT. Informasi Citra Caraka dan saya menjabat sebagai sales.”⁴⁹

Berdasarkan hasil wawancara, Subjek MJ sangat menyukai bekerja langsung dilapangan dan itu menjadi alasan mengapa ingin bekerja di PT. Informasi Citra Caraka.

Kedua, Apa kriteria diterima nya Seorang Calon Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka?

⁴⁸Data bersumber dari AA umur 28 tahun wawancara dengan mengenai rekrutmen pada tanggal 29 januari 2021.

⁴⁹Data bersumber dari MJ umur 23 tahun wawancara dengan mengenai rekrutmen pada tanggal 27 januari 2021.

“Berdasarkan yang saya alami ketika tes iyalah, dikarenakan perusahaan butuh cepat untuk mengisi kekosongan posisi dibidang sales, maka setelah tahu saya bisa menyanggupi berdasarkan tes wawancara, saya diterima bekerja di perusahaan tersebut.”

Berdasarkan hasil wawancara, Subjek MJ merasa cukup mudah untuk bisa bekerja diperusahaan tersebut selama bisa memenuhi apa yang diinginkan perusahaan

c. Subjek (KA)

Dalam melakukan wawancara dengan Subjek K merupakan mantan Karyawan PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2(dua) pertanyaan dengan uraian sebagai berikut :

Pertama, Bagaimana awal mula K melamar pekerjaan di PT. Informasi Citra Cakara?

“berawal dari saya mendapat info dari teman bahwa ada lowongan pekerjaan di Perusahaan tersebut, dan mencoba melampirkan persyaratan, selanjutnya saya diterima dan bekerja dibagian teknisi dan beberapa bulan kemudian dipindah jabatan menjadi admin”⁵⁰

Kedua, Apa kriteria diterima nya Seorang Calon Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka?

“Saat seleksi, perusahaan tidak berfokus kepada berkas, mereka berfokus kepada kemampuan yang kita punya sehingga saya cukup mudah untuk bisa diterima di perusahaan itu”

Selain itu juga peneliti menanyakan kepada subjek apakah sudah benar mekanisme rekrutmen yang ada di PT.Informasi Citra Caraka. Apakah hanya

⁵⁰ Data bersumber dari KA umur 28 tahun wawancara dengan mengenai rekrutmen pada tanggal 19 Maret 202.

formalitas saja atau memang benar- benar diterapkan kepada calon karyawan
ataukah tidak, saudara KA menjawab:

“Saya rasa sudah benar mekanisme rekrutmen yang dilakukan pihak perusahaan, tetapi ketika mencari calon karyawan mereka hanya menyebarkannya dari mulut ke mulut saja tanpa mencari atau men share untuk mencari karyawan baru, dan ketika proses training hanya diberi waktu satu minggu, padahal dikontrak akan ditraining satu bulan dan kalau butuh cepat karyawan biasanya langsung diterima, yang dimana tidak ada nya wawancara yang sesuai dengan proses rekrutmennya seperti training dan sebagainya”

d. Informan (AH)

Dalam melakukan wawancara dengan Subjek AH merupakan direktur PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2(dua) pertanyaan dengan uraian sebagai berikut :

Pertama, Bagaimana mekanisme dalam melamar pekerjaan di PT. Informasi Citra Cakara?

“Pada proses atau mekanisme rekrutmen biasanya mereka calon karyawan mengumpulkan berkas, tetapi sering dari kami ketika ingin mencari karyawan atau ingin merekrut karyawan hanya melalui info ke teman teman dekat saja maksudnya tidak menginput ke sosial media, adapun mengumumkannya di sosial media apabila pada waktu-waktu tertentu saja. Biasanya mulai dari mengumpulkan berkas calon karyawan, lanjut kita proses wawancara yakni sekaligus melihat kondisi fisik calon karyawan. Setelah nya kita masuk ke proses training yang dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan”

Kedua, Apa kriteria diterima nya Seorang Calon Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka?

“yang menjadi tolak ukur diterimanya seorang karyawan adalah mampu bekerja tim dengan pihak karyawan yang lain, menyanggupi kebijakan yang diberikan perusahaan dan pihak perusahaan sangat menjunjung tinggi sportifitas dalam bekerja agar konsumen bisa puas dengan hasil kerja perusahaan”

Saudara AH merupakan seorang direktur diperusahaan PT.Informasi Citra Caraka, beliau sering sekali berperan dalam kegiatan perekrutan calon karyawan.⁵¹

e. Informan (IN)

Dalam melakukan wawancara dengan Subjek IN merupakan Teknisi PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 1(satu) pertanyaan dengan uraian sebagai berikut :

Pertama, Bagaimana mekanisme dalam melamar pekerjaan di PT. Informasi Citra Caraka?

”Biasanya dalam proses rekrutmen hampir tidak ada kesalahan atau hal-hal yang melanggar SOP nya, tetapi biasanya seorang teknisi akan lebih mudah diterima karena dari perusahaan membutuhkan teknisi yang cukup banyak”

Kedua, Apa kriteria diterima nya Seorang Calon Karyawan di PT.Informasi Citra Caraka?

“ketika saya melamar disini, rekrutmen yang salah jalani baik-baik saja berjalan dengan lancar dan perusahaan menerima saya berdasarkan *skill* yang saya miliki sekaligus yang saya pelajari di perusahaan juga”

Saudara IN merupakan seorang karyawan yang bekerja dibagian teknisi yakni bekerja langsung dilapangan sampai saat ini, sebagai teknisi saudara IN merasa memang harus seorang karyawan mengikuti syarat dan ketentuan perusahaan agar bisa menjadi karyawan yang baik. memiliki hubungan yang cukup baik antara karyawan dan direktur sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas dan patuh.

⁵¹Data bersumber dari AH umur 40 tahun wawancara dengan mengenai rekrutmen pada tanggal 15 Maret 2021.

f. Informan (AR)

Dalam melakukan wawancara dengan Subjek AR merupakan Teknisi PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2(dua) pertanyaan dengan uraian sebagai berikut :

Pertama, Bagaimana mekanisme dalam melamar pekerjaan di PT. Informasi Citra Caraka?

”Biasanya dalam proses rekrutmen hampir tidak ada kesalahan atau hal-hal yang melanggar SOP nya, tetapi biasanya seorang teknisi atau seorang karyawan perusahaan mendapat teguran hingga dikeluarkannya dari PT. Informasi Citra Caraka disebabkan adanya pungutan liar ketika sedang bekerja di lapangan”

Kedua, Apa kriteria diterimanya Seorang Calon Karyawan di PT. Informasi Citra Caraka?

“Kriteria yang paling utama apalagi seorang teknisi itu adalah mempunyai fisik dan mental yang bagus, karena saya punya teman yang diterima menjadi karyawan disini dengan syarat bisa memanjat tiang telpon, saya kira itu persyaratan yang kurang tepat ketika seorang ingin bekerja diperusahaan ini”

Saudara AR mengatakan bahwa kriteria yang perusahaan ajukan kepada temannya kurang tepat karena menjadi seorang karyawan juga harus bertanggung jawab serta hal-hal lain seperti disiplin dan memiliki etika yang baik.

g. Informan (AI)

Dalam melakukan wawancara dengan Subjek AI merupakan Teknisi PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 1(satu) pertanyaan dengan uraian sebagai berikut :

Pertama, Bagaimana mekanisme dalam melamar pekerjaan di PT.

Informasi Citra Cakara?

”Biasanya dalam proses rekrutmen hampir tidak ada kesalahan atau hal-hal yang melanggar SOP nya, tetapi biasanya seorang teknisi atau seorang karyawan perusahaan mendapat teguran hingga dikeluarkannya dari PT. Informasi Citra Caraka disebabkan adanya pungutan liar ketika sedang bekerja di lapangan”

Kedua, Apa kriteria diterima nya Seorang Calon Karyawan di

PT. Informasi Citra Caraka?

“kalau untuk merekrut calon karyawan dilihat dari skill dan kemampuannya untuk bekerja di PT. Informasi Citra Caraka, apakah calon karyawan tersebut sanggup apakah tidak karena dari saya sendiri selama bekerja di perusahaan ini tidak melihat adanya kecurangan yang dilakukan dari pihak PT. Informasi Citra Caraka.”

h. Informan (RI)

Dalam melakukan wawancara dengan subjek RI merupakan Asisten Manajer PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2 (dua) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, Bagaimana mekanisme dalam melamar pekerjaan di PT.

Informasi Citra Cakara?

“mekanisme rekrutmen yang kami adakan biasanya memberikan informasi kepada teman teman se kantor bahwa ada penerimaan calon karyawan, dan itu kami lakukan secara tertutup, sesuai dengan permintaan yang harus dilengkapi sebagaimana sesuai dengan kebutuhan pihak perusahaan”

Kedua, Apa kriteria diterima nya Seorang Calon Karyawan di

PT. Informasi Citra Caraka?

“Biasanya kriteria yang kami utamakan adalah memiliki fisik dan mental yang bagus dan kuat sehingga mampu menjalani pekerjaan disegala keadaan seperti memanjat tiang untk teknisi dan juga siap bekerja diluar daerah kota palangka raya dengan segala resiko”

Saudara RI menyatakan bahwa kriteria yang ia sebutkan sudah cukup untuk menjadi seorang karyawan dibidang teknisi karena bidang teknisi adalah tenaga yang cukup banyak dibutuhkan agar permintaan konsumen bisa lebih cepat ditangani

2. Dampak Rekrutmen Terhadap *Turn over* Karyawan PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya ?

a. Subjek (AA)

Dalam melakukan wawancara dengan subjek AA merupakan Mantan karyawan PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 1(satu) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, mengapa anda berhenti bekerja di PT. Informasi Citra Caraka?

“saya bekerja hanya selama 4 bulan dan berhenti karena merasa selama bekerja disana tidak ada berkembangnya dalam kemampuan yang saya tekuni selama bekerja dan merasa jenuh terhadap pekerjaan karena tidak ada nya kenaikan jabatan padahal sudah berusaha bekerja dengan maksimal serta tidak adanya kontrak yang jelas dalam kenaikan jabatan .”

Berdasarkan hasil wawancara, Subjek AA merasa jenuh dengan kemampuan bekerja nya di bidang teknisi yang biasa-biasa saja tidak ada peningkatan dan kenaikan jabatan padahal sudah melakukan dengan maksimal⁵². Selain itu AA juga tidak memiliki basic yang bagus dalam bidang teknisi karena sebelum nya AA lulusan dari Universitas Palangka Raya Jurusan Hukum.

⁵² Data bersumber dari AA umur 28 tahun wawancara dengan mengenai *turn over* pada tanggal 29 januari 2021

b. Subjek (MJ)

Dalam melakukan wawancara dengan subjek MJ merupakan Mantan karyawan PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 1(satu) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, mengapa anda berhenti bekerja di PT. Informasi Citra Caraka?

“saya bekerja di PT. Informasi Citra Caraka hanya 1 minggu berhenti dikarenakan dari diri saya pribadi merasa masih kurang ilmu dibidang pemasaran dan sales di bagian perusahaan tersebut, merasa tidak ada peningkatan dibandingkan dengan karyawan yang lainnya.”

Berdasarkan hasil wawancara, Subjek MJ merasa tidak adanya perkembangan di bidangnya, yakni menjadi sales dalam memasarkan produk yang ada di PT. Informasi Citra Caraka sehingga memutuskan untuk berhenti⁵³. Saudara MJ juga tidak mendalami jabatan tersebut karena berasal lulusan dari IAIN Palangka Raya jurusan Ekonomi Syariah.

c. Subjek(KA)

Dalam melakukan wawancara dengan subjek KA terkait dengan Mantan karyawan PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 1(satu) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, mengapa anda berhenti bekerja di PT. Informasi Citra Caraka?

“Saya bekerja hanya selama 5 bulan saja dan awalnya saya merasa nyaman bekerja dibagian admin, tetapi semakin kesini saya bekerja, ketika ada kesalahan kecil, atasan selalu membesar-besarkan itu salah satu mengapa saya berhenti bekerja, selain itu pekerjaannya monoton dan tidak sesuai dengan jenjang jurusan pendidikan sarjana saya, karena ketidaknyamanan saya, dan saat itu saya juga melihat ada pekerjaan yang lain yang lebih baik”

⁵³ Data bersumber dari MJ umur 23 tahun wawancara dengan mengenai *turn over* pada tanggal 27 januari 2021

Selain itu juga peneliti menanyakan kepada subjek apakah sudah benar mekanisme rekrutmen yang ada di PT. Informasi Citra Caraka. Apakah hanya formalitas saja atau memang benar-benar diterapkan kepada calon karyawan ataukah tidak, saudara KA menjawab:

“Saya rasa sudah benar mekanisme rekrutmen yang dilakukan pihak perusahaan, tetapi ketika mencari calon karyawan mereka hanya menyebarkannya dari mulut ke mulut saja tanpa mencari atau men share untuk mencari karyawan baru, dan ketika proses training hanya diberi waktu satu minggu, padahal dikontrak akan ditraining satu bulan dan kalau butuh cepat karyawan biasanya langsung diterima, yang dimana tidak ada nya wawancara yang sesuai dengan proses rekrutmennya seperti training dan sebagainya”

Saudara KA juga merasa jabatan yang dijalani nya tidak ada hubungannya dengan jurusan pendidikannya yakni jurusan Akuntansi Syariah di UIN Malang

d. Informan(AH)

Dalam melakukan wawancara dengan informan AH merupakan Direktur PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2 (dua) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, Mengapa Karyawan bisa keluar dari perusahaan atau bisa terjadi turn over?

“Yang terjadi dilapangan mengapa seorang bisa jadi keluar dari perusahaan adalah, paling utama, karyawan tersebut tidak mematuhi perjanjian yg sudah dibuat, karyawan tidak disiplin, karyawan yang melakukan pungli dan hal yang cukup fatal ialah seorang teknisi yang tidak mengikuti SOP ketika bekerja di lapangan”

Saudara AH merupakan seorang direktur diperusahaan PT.Informasi Citra Caraka, beliau sering sekali berperan dalam kegiatan perekrutan calon karyawan⁵⁴.

Kedua, apa dampak *turn over* terhadap rekrutmen yang ada di PT.Informasi Citra Caraka?

“Yang kami rasakan dampaknya terhadap rekrutmen adalah, seorang karyawan akan cukup sulit kami bina apalagi yang kami tidak tahu latar belakang calon karyawan tersebut karena apabila karyawan sudah tidak bisa kami tangani lagi maka kami juga tegas mengeluarkan karyawan itu. Padahal di sesi wawancara kami sudah mempertanyakan bagaimana kesiapan dan bagaimana latar belakang si calon karyawan”

e. Informan (IN)

Dalam melakukan wawancara dengan informan IN merupakan teknisi PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 1(satu) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, Mengapa Karyawan bisa keluar dari perusahaan atau bisa terjadi *turn over*?

“Biasanya ada karyawan lama yang bekerja sama juga dengan karyawan baru ketika dilampirkan, melakukan pemungutan liar, itu disebabkan mereka tidak puas dengan gaji yang di dapat di perusahaan karena ketika bekerja dilampirkan itu tidak semua pekerjaan terselesaikan dengan tepat sehingga uang gaji menjadi merasa kurang”

Saudara IN merupakan seorang karyawan yang bekerja dibagian teknisi yakni bekerja langsung dilampirkan sampai saat ini, sebagai teknisi saudara IN merasa memang harus seorang karyawan lebih disiplin lagi dan mengikuti arahan atasan, karena dalam sebuah Perusahaan pasti seorang direktur

⁵⁴ Data bersumber dari AA umur 28 tahun wawancara dengan mengenai rekrutmen pada tanggal 15 Maret 2021.

menginginkan karyawannya disiplin dan bekerja jujur sesuai dengan kesepakatan yang sudah disetujui. Selain itu juga dari pihak perusahaan dapat memiliki hubungan yang cukup baik antara karyawan dan direktur sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas dan patuh.

f. Informan (AR)

Dalam melakukan wawancara dengan informan AR merupakan Teknisi PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2 (dua) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, mengapa bisa terjadinya *turn over* atau keluarnya seorang karyawan?

”Biasanya dalam proses rekrutmen hampir tidak ada kesalahan atau hal-hal yang melanggar SOP nya, tetapi biasanya seorang teknisi atau seorang karyawan perusahaan mendapat teguran hingga dikeluarkannya dari PT. Informasi Citra Caraka disebabkan adanya pungutan liar ketika sedang bekerja di lapangan”

Kedua, apa dampak *turn over* terhadap rekrutmen yang ada di PT. Informasi Citra Caraka?

“dampak yang saya lihat yaitu, perusahaan mengeluarkan karyawan yang sudah tidak bisa mengikuti SOP perusahaan, sehingga biasanya perusahaan beberapa kali melakukan open rekrutmen terus menerus untuk mencari karyawan yang tepat”⁵⁵

g. Informan (AI)

Dalam melakukan wawancara dengan informan AI merupakan admin PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2 (dua) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

⁵⁵ Data bersumber dari AR umur 23 tahun wawancara dengan mengenai rekrutmen pada tanggal 18 januari 2021.

Pertama, mengapa bisa terjadinya *turn over* atau keluarnya seorang karyawan?

“kenapa bisa terjadi nya pengeluaran atau pemecatan karyawan biasanya karyawan tersebut menyalahi aturan di perusahaan tersebut karena bisa merugikan pihak perusahaan. Selain itu, karyawan sering mendapatkan ajakan karyawan lama baik berupa uang ataupun hal lainnya yang itu dapat menimbulkan masalah seperti dana yang diberikan oleh pelanggan dan semacamnya”

Kedua, apa dampak *turn over* terhadap rekrutmen yang ada di PT. Informasi Citra Caraka?

“dampaknya yang saya tahu, karena kurang diperhatikannya berkas dan latar belakang yang dimana perusahaan hanya mengandalkan kemampuan, maka etika beberapa karyawan itu tidak baik, bertindak sesukanya serta tidak sedikit konplain pelanggan yang mengatakan karyawannya tidak disiplin datang terlambat ketika ada gangguan. Dan apabila sudah tidak bisa di bina perusahaan maka perusahaan akan mengeluarkan secara sepihak dan tidak memperpanjang kontrak”

h. Informan (RI)

Dalam melakukan wawancara dengan informan RI merupakan Asisten Manajer PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2 (dua) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, mengapa bisa terjadinya *turn over* atau keluarnya seorang karyawan?

“Biasanya ada karyawan lama yang bekerja sama juga dengan karyawan baru ketika dilampungan, melakukan pemungutan liar, itu disebabkan mereka tidak puas dengan gaji yang di dapat di perusahaan karena ketika bekerja dilampungan itu tidak semua pekerjaan terselesaikan dengan tepat sehingga uang gaji menjadi merasa kurang”⁵⁶

⁵⁶ Data bersumber dari RI umur 41 tahun wawancara dengan mengenai rekrutmen pada tanggal 20 maret 2021.

Saudara RI merupakan seorang karyawan yang bekerja dibagian Asmen yakni bekerja langsung dilapangan sampai saat ini, sebagai teknisi saudara IN merasa memang harus seorang karyawan lebih disiplin lagi dan mengikuti arahan atasan, karena dalam sebuah Perusahaan pasti menginginkan karyawannya disiplin dan bekerja jujur sesuai dengan kesepakatan yang sudah disetujui. Selain itu juga dari pihak perusahaan dapat memiliki hubungan yang cukup baik antara karyawan dan direktur sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas dan patuh.

Kedua, apa dampak *turn over* terhadap rekrutmen yang ada di PT.Informasi Citra Caraka?

“dampak nya adalah konsumen terkadang merasa kecewa terhadap pelayanan yang lambat karena kurang disiplinnya teknisi ketika konsumen memiliki masalah pada telpon nya serta bisa merugikan perusahaan ini apabila tidak ditangani secara tegas”

i. Informan (AR)

Dalam melakukan wawancara dengan informan AR terkait dengan Teknisi PT. Informasi Citra Caraka, peneliti mengajukan 2 (dua) point pertanyaan, dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, mengapa bisa terjadinya *turn over* atau keluarnya seorang karyawan?

“Yang saya tahu selama bekerja disini, *turn over* yang terjadi diakibatkan karyawan yang sudah ketahuan melakukan pungli kepada konsumen atau pelanggan dan tidak bisa dibina lagi oleh perusahaan”

Saudara AR menyatakan bahwa karyawan dikeluarkan karena berlaku curang terhadap konsumen dan sudah tidak bisa mengikuti kebijakan perusahaan.

Kedua, apa dampak *turn over* terhadap rekrutmen yang ada di PT.Informasi Citra Caraka?

“menurut saya dampaknya adalah karyawan terkadang bisa melakukan hal-hal yang merugikan nama perusahaan karena direkrutmen perusahaan tidak berfokus kepada latar belakang dan pendidikan calon karyawan sehingga cukup berpengaruh terhadap kinerja perusahaan”

Saudara AR menyatakan dampaknya cukup berpengaruh terhadap perusahaan karena terkadang etika yang ditemui oleh konsumen kurang sopan sehingga nama perusahaan menjadi kurang baik.

E. Analisis Hasil Penelitian

Mekanisme rekrutmen (studi tingkat *turn over* karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya akan peneliti uraikan dalam sub bab ini. Adapun pembahasan dalam sub bab ini terbagi menjadi dua kajian utama sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

Pertama, mekanisme rekrutmen karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya. *Kedua*, dampak penerapan mekanisme sistem rekrutmen terhadap tingkat *turnover* di PT. Informasi Citra Cakara Kota Palangka Raya.

1. Mekanisme Rekrutmen Karyawan di PT. Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya

Mekanisme merupakan suatu interaksi bagian satu dengan bagian lainnya sehingga sistem secara keseluruhan dalam menghasilkan kegiatan dengan tujuannya. Sedangkan rekrutmen adalah suatu proses dalam mencari seseorang yang ingin dijadikan seorang karyawan disuatu organisasi ataupun perusahaan. Mekanisme rekrutmen biasanya proses interaksi antara pemilik perusahaan dengan calon karyawan berdasarkan prosedur yang dimiliki oleh perusahaan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas. Secara garis besar, mekanisme rekrutmen memanglah sudah menjadi syarat atau kewajiban setiap perusahaan yang ingin mencari karyawan baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Biasanya rekrutmen dilakukan secara terbuka ataupun secara tertutup tergantung kebijakan pemilik perusahaan.

a. Mekanisme Rekrutmen Berdasarkan Estimasi Jumlah

Estimasi jumlah pekerja yang keluar (baik karena pensiun atau mengundurkan diri). Kegiatan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah direncanakan oleh manajemen yang dapat dihubungkan dengan alasan-alasan sebagaimana disebutkan diatas. Oleh karena itu bagian yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, misalnya dari segi jumlah karyawan yang dibutuhkan dikarenakan juga jumlah karyawan yang mengundurkan diri, karyawan yang mengundurkan diri biasanya karena

merasa jenuh, pekerjaan monoton, serta ketidakjelasan dalam hal kenaikan jabatan, hal ini dikemukakan oleh mantan karyawan saudara AA dan IN. Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan. Seharusnya dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Pihak perusahaan tidak berfokus terhadap berkas lamaran yang dilengkapi oleh calon karyawan untuk bekerja di PT.Informasi Citra Caraka, calon karyawan akan diterima apabila sudah berhasil tes wawancara dan training saja sehingga apabila merasa menyanggupi SOP yang dibuat perusahaan mereka akan diterima.

b. Mekanisme Rekrutmen Berdasarkan Kebutuhan karena Pemekaran Organisasi

Mekanisme rekrutmen karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya, secara tidak langsung menerapkan proses rekrutmen sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Misalnya men seleksi calon karyawan dengan adil, teliti, tidak melihat status sosial dan yang paling penting, siap mengikuti peraturan yang ada di perusahaan serta mampu mengembangkan perusahaan di jabatannya masing-masing. Hal ini sebagaimana AR selaku teknisi yang sudah bekerja secara kontrak di PT.Informasi Citra Caraka kota Palangka Raya, menjelaskan bahwa: “mekanisme atau proses rekrutmen di perusahaan sudah benar sesuai syarat dan kebijakan yang ada. Pada saat proses rekrutmen berlangsung, baik admin, asisten manager, dan direktur melakukan seleksi cukup ketat seperti menyeleksi berkas, melakukan tes fisik dan mental terhadap calon karyawan serta melaksanakan training dengan baik.

Pendapat AR tersebut didukung pula oleh IN, dan menjelaskan bahwasannya perusahaan sudah berusaha menyeleksi karyawan semaksimal mungkin untuk meminimalkan adanya karyawan-karyawan yang lolos secara tidak jujur, maka dari itu perusahaan tidak membedakan latar belakang calon karyawan, terlebih lagi apabila calon karyawan sudah memiliki skill dan keahlian di bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan akan menjadi nilai lebih saat proses rekrutmen. Pada sesi wawancara di kesempatan yang lain saudara AH menyatakan bahwa dalam kondisi personal yang ideal, penyeleksian yang kami lakukan serta merta hanya melihat dari *skill* dan keahlian setelah dilakukannya Training selama 1 bulan, namun ternyata pernyataan AH tersebut dibantah oleh pernyataan saudara AA dan MJ. Kedua mantan karyawan tersebut menjalani proses training yang berlangsung selama 1 minggu saja, maka ini bertolak belakang terhadap kontrak kerja yang mereka dapat. Saudara AH juga menerima seorang karyawan dikarenakan sebatas sifat kemanusiaan saja, yang berarti pada proses penyeleksian itu kurang maksimal Metode seleksi sendiri merupakan cara yang telah dipilih secara tepat oleh perusahaan untuk digunakan saat menyeleksi calon karyawan baru.

Hambatan-hambatan lain yang dapat ditemui dalam proses seleksi antara lain sebagai berikut:

- a. Tolak ukur, yaitu kesulitan untuk menentukan standar yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya; kejujuran, kesetiaan dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan didasarkan pada pertimbangan yang subjektif.

- b. Penyeleksi, yaitu kesulitan mendapatkan penyeleksi yang tepat, jujur dan objektif penilainnya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan peranannya, bukan atas dasar pikirannya saja.
- c. Pelamar, yaitu kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya, sedangkan yang negatif disembunyikan⁵⁷.

Kesulitan saat melakukan seleksi sering kali dialami karena tolak ukur setelah melihat berkas, kemampuan dan skill serta menentukan jawaban yang jujur dari pelamar saat diwawancarai. Tujuan untuk menemukan karyawan yang tepat supaya bisa dipercaya dan menjaga kepercayaan perusahaan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh AI bahwa : untuk mendapatkan karyawan yang berkarakteristik, disiplin dan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka dalam proses perekrutan itu tidak asal-asalan, maka dari itu dikarenakan dari pihak perusahaan ingin mendapatkan karyawan lebih cepat untuk mengisi kekosongan bagian teknisi, maka yang diperhatikan bukanlah berkas calon karyawan melainkan hanya memperhatikan kemampuan yang didapat setelah menjalani masa training. Pendapat AI tersebut didukung oleh AR dan IN yang menjelaskan bahwa karyawan baru yang digabungkan dengan karyawan lama atau ada karyawan lama yang memiliki ikatan keluarga dengan karyawan baru bekerja sama melakukan praktik kecurangan terhadap konsumen , sehingga hal ini secara tidak langsung dapat merugikan pihak perusahaan, baik hubungan antara perusahaan, maupun

⁵⁷ I Nengah dan Putu Bagus. 2014. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Koperasi Pasar Srinadi*. Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya Vol 20, No.1 Juni 2014.

antara konsumen. Kejadian seperti inilah sering kali yang membuat pihak perusahaan juga sedikit kesulitan dalam melakukan rekrutmen karyawan baru dan mempertahankan karyawan yang sudah bekerja cukup lama. Namun, disisi lain, sebab dari calon karyawan bisa memiliki ikatan keluarga dengan karyawan lama, dikarenakan dalam mencari calon karyawan hanya diserbarkan dari mulut ke mulut saja. Maka dari itu proses pencarian calon karyawan di PT. Informasi Citra Caraka juga kurang selektif dan maksimal dikarenakan hanya mengandalkan informasi dari orang-orang yang memiliki kerabat atau keluarga saja.

c. Mekanisme Rekrutmen Berdasarkan Prioritas

Jika kita membahas prioritas dalam rekrutmen, seorang calon karyawan atau teknisi dituntut untuk disiplin waktu dalam proses training sehingga pekerjaan yang diberikan oleh sales ataupun admin di PT. Informasi Citra Caraka bisa terselesaikan selama masa training, di lain waktu seorang calon karyawan sebelumnya tidak memiliki basic sama sekali sedangkan training yang hanya berjalan selama 1 minggu sepertinya sangat kurang untuk seorang pemula. Prioritas yang diutamakan perusahaan ialah bukan dari latar belakang ataupun ada tidaknya pengalaman, tetapi apabila selama training bisa mengikuti aturan maka berpotensi diterima jadi karyawan. Hal terpenting dalam bekerja di PT. Informasi Citra Caraka adalah karyawan bisa menyelesaikan dengan cepat pekerjaan dilapangan “kata saudara AH”. Maka dalam hal ini sering kali membuat teknisi atau karyawan bisa jenuh karena pekerjaan terhambat dan membuat pendapatan atau gaji tidak di dapat dengan maksimal, hal ini membuat kebanyakan karyawan tidak mengikuti SOP dalam keselamatan kerja supaya bisa mendapatkan gaji

yang sesuai keinginan mereka. Sisi lain dalam kejadian ini perusahaan juga memberikan peringatan kepada karyawan yang bekerja tidak mengikuti aturan.

2. Dampak Rekrutmen Terhadap *Turn over* Karyawan PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya

a. Dampak *Turn Over* di PT.Informasi Citra Caraka

Dampak *turn over* terhadap Rekrutmen Karyawan PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya baik secara langsung maupun tidak, ada beberapa pengaruh di dalamnya. Seperti peneliti paparkan mengenai hambatan-hambatan dalam proses penyeleksian, yaitu tolak ukur, penyeleksi dan pelamar. Ketiga aspek tersebut memang sudah dibahas sebelumnya, tetapi disini peneliti menjelaskan lagi mengapa ketiga nya sangat berperan untuk perusahaan. *Turn Over* disebuah perusahaan tentunya sangat berpengaruh dalam mengoptimalkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Meskipun itu suatu kejadian yang tidak bisa dihindari oleh banyak perusahaan, sudah semestinya juga *turn over* haruslah diminalisir dengan lebih ketatnya saat melakukan rekrutmen yang bisa menjamin seorang calon karyawan dapat bertahan nantinya diperusahaan itu sendiri, bisa membuat karyawan sangat nyaman bekerja ditempatnya. *Turn over* akan merugikan atau menguntungkan organisasi berdasarkan faktor kualitas karyawan. Bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang pengalaman kerjanya tinggi, kualitas kerjanya bagus karena sudah mendapatkan berbagai pelatihan dari organisasi dan memegang posisi penting, maka organisasi akan mengalami kerugian besar. Kerugian terjadi karena organisasi sudah mengeluarkan banyak dana untuk

mengembangkan karyawan, namun karyawan segera keluar setelah mendapatkan manfaat⁵⁸.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat *Turn Over*

Dampak lain pengaruh *turn over* terhadap rekrutmen yang terjadi di PT. Informasi Citra Caraka ialah, pada proses rekrutmennya kriteria seorang calon karyawan yang paling utama di inginkan oleh perusahaan adalah mempunyai keahlian dan *skill* menaiki atau berani memanjat tiang telpon menggunakan tangga. Dalam hal ini maka pada proses seleksi berkas tidak berpengaruh, perusahaan tidak terlalu memperhatikan dan mempertimbangkan seorang karyawan dari berkas, baik dari segi pendidikan yang ditempuh sebelumnya maupun pekerjaan yang dijalani calon karyawan sebelumnya. Oleh karena itu, potensi terjadinya *turn over* di PT. Informasi Citra Caraka akan terus terjadi bila mana pada proses selesai calon karyawan hanya mengandalkan *skill* memanjat tiang telpon saja sehingga berkas karyawan seperti tidak memiliki manfaat dan hanya menjadi sebuah formalitas saja.

Hal lainnya juga tidak ada nya gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan hanya mendapatkan gaji sesuai dengan yang dikerjakan, belum lagi seorang teknisi yang bekerja dilapangan sudah pasti sering kali memiliki problematika yang tidak terduga sehingga untuk mendapatkan gaji yang ingin dicapainya kurang maksimal. Alasan perusahaan melakukan hal diatas adalah karena ingin cepat mengisi

⁵⁸ Tri Welas Asih, Turn over dan Strategi Organisasi Untuk Mengatasi Melalui Pemberdayaan Karyawan, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Seminar Nasional Psikologi “Aktualisasi Potensi Anak Bangsa Menuju Indonesia Emas”, 2013, hlm,35.

kekosongan posisi seorang karyawan perusahaan tersebut, mereka mengesampingkan berkas, latar belakang, dan kepribadian(attitude) seorang calon karyawan. Di antaranya lagi perjanjian training untuk calon karyawan yang hanya berjalan 1 minggu dan yang seharusnya 1 bulan tidak dilaksanakan sebagai mana mestinya, tentu ini akan mempengaruhi hubungan calon karyawan dan perusahaan. Jika perusahaan melakukan hal ini terus menerus maka dampak *turn over* terhadap mekanisme rekrutmen akan terus terjadi.

Turn over terjadi karena karyawan merasa tidak puas dengan organisasi tempatnya bekerja. Tidak semua karyawan yang merasa tidak puas akan keluar dari organisasi. Selain keluar dari organisasi (*exit*), karyawan yang tidak puas terhadap organisasi akan melakukan tindakan lainnya yaitu berdiskusi dengan manajemen agar terjadi perubahan (*voice*)⁵⁹, masalah *turn over* biasanya terjadi karena seorang karyawan telah membuat kerugian seperti melakukan pungli terhadap konsumen dengan mengatas namakan perusahaan. Kasus-kasus seperti ini sudah tidak bisa ditoleransi oleh pihak perusahaan. Karena dapat menghilangkan kepercayaan dari konsumen. Maka dari itu penyeleksian karyawan yang menjadi titik berat juga adalah bagaimana seorang karyawan bisa menjaga nama baik perusahaan yang telah menerimanya bekerja, dan selalu berusaha menjaga kepercayaan perusahaan.

Morison dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta

⁵⁹ Tri Welas Asih, Turn over dan Strategi Organisasi Untuk Mengatasi Melalui Pemberdayaan Karyawan, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Seminar Nasional Psikologi “Aktualisasi Potensi Anak Bangsa Menuju Indonesia Emas”, 2013, hlm.24.

kerjasama dan komunikasi yang positif, sedangkan adanya hubungan negatif di lingkungan kerja akan mengurangi persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja. Hubungan yang negatif di lingkungan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (intensi *turnover*)⁶⁰. Setiap individu yang memasuki suatu perusahaan kerja membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misal tentang upah, status, pekerjaan, lingkungan sosial, dan pengembangan dirinya. Disamping karakteristik individu, harapan-harapan itu juga dipengaruhi oleh informasi tentang perusahaan itu dan pilihan kesempatan kerja yang ada pada saat itu⁶¹.

Proses memasuki perusahaan adalah proses untuk menyesuaikan hubungan antara individu dan perusahaan. Agar proses penyesuaian ini efektif, individu dan perusahaan harus terlibat secara aktif”kata Mobley”.ketidakefektifan penyesuaian ini akan mengakibatkan perilaku menarik antara individu dan perusahaan, menunjukkan adanya hubungan yang meyakinkan antara frekuensi berpikir untuk beralih pekerjaan dengan perilaku *turn over*⁶². Hal ini selaras dengan penturuan K dan juga AA. Saudara K juga mengungkapkan bahwa *turn over* yang terjadi di PT.Informasi Citra Caraka adalah seorang karyawan merasa bosan, dan merasa pekerjaan yang dilakukan

⁶⁰ Nurul Chotimah, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Pada Karyawan PT. UNITEX DI BOGOR Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, 2013 hlm,12.

⁶¹ Andaryani Mira, Pengaruh komitmen, konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).2006, Universitas Diponegoro Semarang. Hlm 27.

⁶² Nurul Chotimah, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Pada Karyawan PT. UNITEX DI BOGOR Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, 2013 hlm,17.

monoton. Selain juga karena para karyawan yang baru juga memiliki pendidikan yang seadanya, ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang cukup beresiko dan berat akan merasa terbebaskan sehingga menimbulkan ketakutan dan kecemasan dalam bekerja. Seorang peneliti bernama Modway berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turn over*. Dikatakan bahwa mereka mempunyai tingkat penyesuaian yang tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak merasa aman. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Usia

Tingkat *turn over* di PT. Informasi Citra Caraka yang cenderung sering terjadi pada karyawan berusia muda karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba dunia pekerjaan dan mencari pengalaman serta kebanyakan dari karyawan teknisi lulusan tingkat SMA/SMK. Sehingga di usia yang masih muda cenderung juga merasa tidak bisa memiliki beban pekerjaan yang cukup berat.

2) Lama Kerja

Lama kerja karyawan yang keluar dari perusahaan paling lama hanya 5-6 bulan saja karena tidak adanya kejelasan didalam kontrak kerja dari perusahaan dan rata-rata mereka merasa jenuh ketika bekerja.

3) Tingkat Pendidikan dan Intellegensi

Seperti yang sudah dijelaskan diatas pada usia mereka berusia 19-20 tahun untuk bekerja di perusahaan sehingga dari tingkat pendidikan pun mereka beragam dan tidak memiliki basic sama sekali untuk bekerja dibidang pekerjaan yang mereka jalani.

c. *Turn over Intention*

Turn over intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan diantaranya adalah:

1) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan kerja merupakan variabel psikologi yang sering diteliti suatu model *intention to leave*. Para karyawan yang meninggalkan atau keluar dari perusahaan PT.Informasi Citra Caraka karena tidak puas dengan upah disebabkan tidak adanya gaji pokok dan hanya mendapatkan upah apabila ada yang dikerjakan saja.

2) Komitmen Organisasi

Karena berhubungan dengan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagiannya saja. Para karyawan tidak disiplin ketika datang bekerja, tidak adanya komitmen karyawan untuk datang tepat waktu pada jam kerja yang menjadi salah satu penyebab dikeluarkannya seorang karyawan.

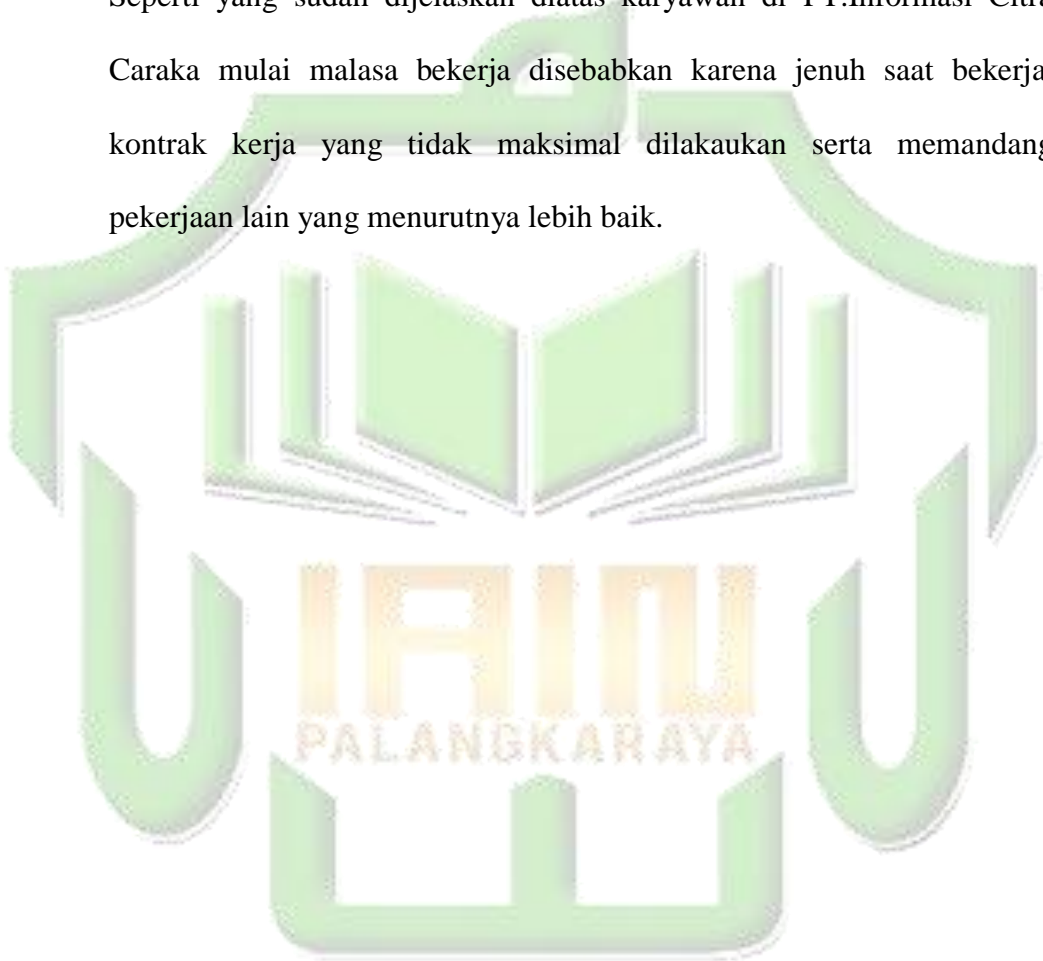
Turn over intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi

a) Tingginya tingkat Absensi

Karyawan yang memiliki *turn over intention*, biasanya cenderung malas untuk datang mengisi absensi, datang apabila sudah ada panggilan bekerja saja, merasa pekerjaan yang monoton setiap harinya.

b) Malas Bekerja

Seperti yang sudah dijelaskan diatas karyawan di PT.Informasi Citra Caraka mulai malas bekerja disebabkan karena jenuh saat bekerja, kontrak kerja yang tidak maksimal dilakukan serta memandang pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.



BAB V

PENUTUP

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai Mekansime Rekrutmen (Studi tingkat *turn over* karyawan di PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya) dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Mekanisme rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang terjadi ketika pekerjaan itu dilakukan oleh karyawan sampai karyawan keluar (*turn over*) dari perusahaan. Rekrutmen yang tidak telalu diperhatikan oleh pihak Perusahaan PT.Informasi Citra Caraka berdampak tinggi terhadap *turn over* dikarenakan perusahaan tidak memperhatikan berkas calon karyawan, yakni apabila syarat berkas itu lengkap bisa masuk ketahap selanjutnya, dalam proses wawancara juga calon karyawan yang lebih diperhatikan adalah berani atau memiliki *skill* memanjat tiang telpon atau tiang listrik yang sudah dipasang oleh perusahaan dan tidak memerhatikan kriteria yang lainnya seperti pendidikan terakhir, latar belakang, serta kepribadian (*attitude*) yang dimiliki calon karyawan yang lebih mengherankan lagi karyawan hanya ditraining 1 minggu, padahal dalam perjanjiannya karyawan di training selama 1 bulan.
2. Dampak rekrutmen terhadap *turn over* Karyawan PT.Informasi Citra Caraka Kota Palangka Raya baik secara langsung maupun tidak, ada beberapa pengaruh di dalamnya. Seperti peneliti paparkan mengenai hambatan-hambatan dalam proses penyeleksian, yaitu tolak ukur,

penyeleksi dan pelamar. Ketiga aspek tersebut tidak ada pengaruhnya terhadap pekerutan karena yang dibutuhkan karyawan hanyalah *skill* yang dimiliki calon karyawan, padahal selain *skill*, calon karyawan wajib memiliki *attitude* yang baik, perusahaan juga harus tahu potensinya seorang calon karyawan dari pendidikannya dan latar belakang calon karyawan. Hal ini berdampak sekali terhadap *turn over* karena apabila seorang karyawan tidak memiliki *attitude* yang baik maka yang terjadi adalah ketika karyawan dihadapkan dengan konsumen nantinya ketika *attitude* nya jelek sudah pasti yang terkena dampak adalah perusahaan, begitu juga pada proses training terlalu cepat dan di lapangan seorang karyawan bekerja sembarangan dan ingin hanya ingin cepat selesai sehingga sering kali adanya komplain dari konsumen maka yang disalahkan adalah perusahaan, hal inilah yang menyebabkan perusahaan mengeluarkan seorang karyawan, dan karyawan pun biasanya sering mengundurkan diri dari perusahaan karena merasa jenuh dan terlalu banyak dituntut oleh perusahaan, padahal sudah menjadi kewajiban seorang karyawan oleh karena itu, rekrutmen haruslah berjalan sesuai perjanjian, memperhatikan berkas serta *attitude* seorang calon karyawan agar kedepannya karyawan yang diterima memiliki kualitas dan kuantitas untuk memajukan perusahaan PT.Informasi Citra Caraka.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran-saran untuk dicermati dan ditindaklanjuti. Adapun yang peneliti sarankan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi calon karyawan yang ingin mendaftarkan diri untuk bekerja di PT. Informasi Citra Caraka, alangkah baiknya sudah mempersiapkan diri untuk terjun di dunia kerja dengan resiko apapun, karena pihak perusahaan pasti menginginkan yang terbaik dari calon-calon karyawan agar perusahaan bisa berkembang lebih baik dari yang sebelumnya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal didalam bisnis dengan konsumen. Bagi pihak perusahaan, agar bisa lebih ketat lagi untuk melakukan mekanisme rekrutmen calon karyawan, yakni yang berbobot dan jujur dan siap menerima resiko ketika bekerja, agar tidak terjadinya *turn over* di perusahaan karena kinerja yang diinginkan akan terlambat atau terhambat sehingga respon dari konsumen sudah pasti otomatis kurang baik.
2. Bagi perusahaan hendaknya meningkatkan motivasi kerja pegawai lebih baik lagi. Motivasi akan mendorong pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hendaknya meningkatkan kemampuan pegawai menjadi lebih baik lagi. Kemampuan pegawai akan menunjang tercapainya target kerja dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, Alfatania Pandu *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*, JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017, hlm, 124.
- Andini,Rita.*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turn Over Intention*.
- Ariani,Ratu Sani *Studi Deskriptif Kinerja di Masing-masing bagian di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.
- Asih Tri Welas, *Turn over dan Strategi Oranisasi Untuk Mengatasi Melalui Pemberdayaan Karyawan*, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Seminar Nasional Psikologi “Aktualisasi Potensi Anak Bangsa Menuju Indonesia Emas”.2013.
- Atikawati,Ena, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, JSPB Vol.4 No.1, 2016.
- Chotimah Nurul, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan PT. UNITEX DI BOGOR* Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, 2013.
- Bungin,Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial, Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, Surabaya: Airlangga University Press,2001.
- Firdaus,Ahmad, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turn Over Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)*, Jurnal of Economics and Business:Vol.1 No.1 September 2017.
- Harahap Arifuddin Muda, *Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau dalam Kajian Politik Hukum*, Jurnal: Penelitian Medan Agama Vol. 10, No. 2, 2019
- Iskarim,Mochamad,*Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 2, November 2017.
- I Nengah. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Koperasi Pasar Srinadi*. Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya Vol 20, No.1 Juni 2014

- Kristiana Harati, *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*, Jurnal Psikodimensia Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014.
- Lisan Wilson, *Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, dan Pengayaan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. EnsevalMegatrading Tbk Manado*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016.
- Lexi J. Moleong. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: Jejak Publisher. 2017
- Mira Andaryani. *Pengaruh komitmen, konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah (turnover intention)*. Universitas Diponegoro Semarang. 2006.
- Nicolla, Alixander, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan pada Hotel Grand Mansion Blitar*, Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 14, Nomor 3, September 2016.
- Nikmah, Farika, *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018.
- Novliadi, Ferry *Intensi turnover karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*, Medan : Universitas Sumatera Utara Medan, 2007.
- Nugroho, Muhammad Aji, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, Makassar : Universitas Hasanuddin 2013.
- Paramitha, Widya, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1, 2013.
- Potale, Billy Renaldo, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04 Tahun 2016.
- Prasetya, Ade Iqbal. *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO)* Jurnal Kompetensi. Vol 12, No 2, Oktober 2018.

- Pusparani, Devira, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan(Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Putra, Ade Eka, *Prosedur Rekrutmen Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation*, Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2013.
- Pawesti,Ristia, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turn Over Karyawan di Indonesia*, Jurnal Ecopsy : Volume 3, Nomor 2, Agustus 2016, 14, Nomor 3,September 2016.
- Rofiatun, Siti, *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sai Garments Industries Semarang*.
- Rismayanti, Revilia Dian,*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.
- Setiadi, Muhammad Hartoko, *Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)* ,Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 2, Dec 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis(Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Putri, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh*, Banda Aceh : Universitas Islam Negeri AR-Raniry 2019.