

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN SDM DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
SOCFINDO MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**SEKAR DEWI IRMAYANI**

**NPM: 1801280014**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2022**

## *PERSEMBAHAN*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Karya Ilmiah Ini Penulis Persembahkan Kepada Kedua OrangTua, Kakak, Partner, dan*

*Sahabat Penulis*

**Ayahanda Sugianto**

**Ibunda Wagini**

**Abangda Serda Sarwo Edi Hamdani**

**Abangda Syahril Effendy**

**Kakak Ipar Dewi Puspa Sari Siregar, Am.Keb**

**Kakak Ipar Siti Aminah, S.T**

**Sahabat-sahabat perjuangan**

*Harta Yang Paling Berharga Adalah Keluarga Tiada*

*Kebahagiaan Yang Paling Indah Melainkan Mengukir Senyuman*

*orang tua*

*MOTTO*

*”Tetap Berbuat Baik Sekalipun Kita Tidak  
Diperlakukan Dengan Baik”*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sekar Dewi Irmayani  
Npm : 1801280014  
Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul ANALISIS SISTEM REKRUTMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO MEDAN merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, September 2022

Yang Menyatakan



Sekar Dewi Irmayani

1801280014

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO MEDAN

Oleh :

Sekar Dewi Irmayani  
NPM: 1801280014

*Telah selesai bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah  
memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 24 September 2022

Pembimbing



Selamat Pohan, S.Ag, MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022

Nomor : Istimewa

Medan, 25 September 2022

Lampiran : 3 (tiga) Exemplar

Hal : Skripsi

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

Medan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikanSeperlunya terhadap skripsi mahasiswi **Sekar Dewi Irmayani** yang berjudul "**Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan disidang Munaqasah untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S1) Dalam Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

**Pembimbing Skripsi**



**Selamat Pohan, S. Ag, MA**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Sekar Dewi Irmayani**  
NPM : **1801280014**  
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**  
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS SISTEM REKRUTMEN SDM  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO MEDAN**

Medan, 24 September 2022

**Pembimbing**



**Selamat Pohan, S.Ag, MA**

**DI SETUJUI OLEH:**

**KETUA PROGRAM STUDI**



**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

**DEKAN,**



**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

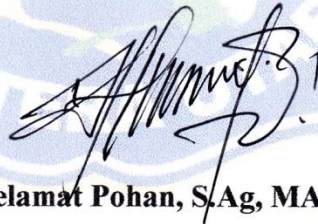
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Sekar Dewi Irmayani  
NPM : 1801280014  
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS SISTEM REKRUTMEN SDM DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
SOCFINDO MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, September 2022


Pembimbing



Selamat Pohan, S.Ag, MA

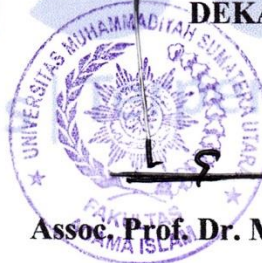
DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi :  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
 Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, S.Ag, MA

Nama Mahasiswa : Sekar Dewi Irmayani  
 Npm : 1801280014  
 Semester : VIII  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23/8/2022	Bimbingan Daftar pertanyaan	<i>[Signature]</i>	
10/9/2022	Revisi dan perbaikan skripsi mblh & perbaikan kebabli sesuai dan arahan bimbingan	<i>[Signature]</i>	kebabli
14/9/2022	- Perbaiki kebabli. penyelesaiannya. - lanjut pd bab v. komputer.	<i>[Signature]</i>	
17/9/2022	- Kumpulkan & perbaiki. Sesuai sensus dan kebutuhan. Perbaiki kebabli - Siapkan artikel jurnal yg...	<i>[Signature]</i>	

Medan, 23-9-2022

Diketahui/Disetujui  
Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

*[Signature]*  
Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

*[Signature]*  
Selamat Pohan, S.Ag, MA





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi :  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, S.Ag, MA

Nama Mahasiswa : Sekar Dewi Irmayani  
Npm : 1801280014  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19/9/2022	1) Daftar pustaka di perbaiki sesuai kean absid. 2) Kesimpulan yg larus kbeli ayw sesuai dgn yg per liter.		perbaiki
23/9/2022	Ace. utk. sidang. 23/9/2022		Selamat

Medan, 23-9-2022



Diketahui/Disetujui  
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

## BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Sekar Dewi Irmayani  
NPM : 1801280014  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Semester : IX  
Tanggal Sidang : 04/10/2022  
Waktu : 09.00 s.d selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE, MM  
PENGUJI II : Isra Hayati, M.Si

### PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th. 1987**

**Nomor : 0543bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

<b>Huruf Arab</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>	<b>Nama</b>
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah )
ع	Ain	‘	Komater balik di atas
غ	Gain	G	ge

ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	?	apostrof
ي	Ya	Y	ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	a
—	Kasrah	I	i
و —	dammah	U	u

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
اِى	fathah dan ya	Ai	a dan i
اِو	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كَتَبَ
- fa'ala: فَعَلَ
- kaifa: كَيْفَ

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
اِو اِو	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

qāla : قَالَ

ramā : رَمَى

qāla : قِيلَ

#### d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan «*ammah*», transliterasinya (t).

- 2) *Ta marbūtah* mati

*Ta marbūtah* yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- raḍāḥ al-alfāl - raḍatūl aḥfāl : لاطفااضاتورل
- al-munawwarah al-Madīnah : قرولمنايندلما
- ḥaḥ : طلحة

#### ▣ Syaddah (tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

#### g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-nau': النوع
- syai'un: شئىء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

#### h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.



### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz<sup>3</sup>unzilafihī al-Qur'anū
- SyahruRamadanal – laziunzilafihīl - Qur'anū
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

## **ABSTRAK**

### **Sekar Dewi Irmayani, 1801280014. “Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan. Teknik penelitian secara ilmiah dengan melakukan rangkaian studi pustakan melalui jurnal, majalah, internet, karya ilmiah, artikel dan sumber lain yang diperlukan. Dalam penelitian yang diwawancarai yaitu Pegawai Bagian Umum dan Karyawan PT. Socfindo Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Hasil Penelitian yang diperoleh adalah Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis peroleh maka dapat disimpulkan yaitu, Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan dapat dianalisis bahwa sistem rekrutmen SDM yang dilakukan PT. Socfindo bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Dalam perekrutan karyawan baru PT. Socfindo menggunakan mekanisme dengan cara menyebarkan iklan, melakukan tes wawancara, tes psikotes, dan yang terakhir tes kesehatan.

Kata kunci : Sistem Rekrutmen Dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

***Sekar Dewi Irmayani, 1801280014. “Analysis Of Human Resource Recruitment System In Improving Employee Performance at PT. Socfindo Medan”.***

*This study aims to determine the Human Resource Recruitment System in Improving Employee Performance at PT. Socfindo Medan. Scientific research techniques by conducting a series of library studies through journals, magazines, internet, scientific works, articles and other necessary sources. In the research interviewed, namely the General Staff and Employees of PT. Socfindo Medan. This study uses a qualitative descriptive analysis approach.*

*The results obtained are based on the analysis of research and discussion that the authors have obtained, it can be concluded that the Human Resource Recruitment System in Improving Employee Performance at PT. Socfindo Medan can be analyzed that the Human Resource Recruitment System carried out by distributing advertisements, conducting interview tests, psychological tests, and finally medical tests.*

*Keywords: Recruitment System and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya. Shalawat serta salam kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW serta para keluarganya, sahabatnya, dan para pelanjut risalahnya sampai akhir zaman.

Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan”.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam penulisan Skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya.

Dengan petunjuk dan bantuan serta bimbingan yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak maka penyelesaian atas Skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Sugianto dan Ibunda Wagini yang dimana telah memberikan penulis cinta dan kasih sayang, arahan, bimbingan, dukungan dan tak henti-hentinya selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini penuh semangat dan tanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qarib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Selamat Pohan, MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Adhy Yudha Permana selaku Pegawai Bagian Umum PT. Socfindo Medan yang dimana telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Segenap staff pegawai dan karyawan PT. Socfindo Medan yang telah membantu membimbing dalam penelitian ini.
11. Kepada Saudara Kandung penulis Abangda Serda Sarwo Edi Hamdani dan Syahrial Effendy yang dimana selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis agar bisa menyelesaikan penelitian ini.
12. Kepada kakak ipar Dewi Puspa Sari Siregar Amd.Keb dan Siti Aminah S.T yang sudah mendengar keluh kesah penulis dan memberikan semangat, support dan dukungan kepada penulis agar bisa menyelesaikan penelitian ini.
13. Kepada Andini Tasya, Syamsul Iskandar, Fajar Maulana, Rofi Julyansyah Pratama, Ririn Mala Hayati, Aswatun Anisa, Dian Novita Sari Siregar, Reny Kuswardani yang telah banyak membantu penulis dalam pengerjaan Skripsi ini dan memberikan semangat, dukungan, dan doa kepada penulis sampai saat ini.
14. Dan segenap keluarga besar Manajemen Bisnis Syariah A1 Pagi 2018 yang telah mendukung dalam membuat Skripsi ini.

Akhirul kalam penulis memohon ampun kepada Allah SWT semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Medan, 21 Februari 2022

**Penulis**

**Sekar Dewi Irmayani**

**1801280014**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>C. Rumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>D. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>E. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>F. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II: LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
<b>A. Landasan Teori.....</b>	<b>7</b>
1. Sistem Rekrutmen .....	7
2. Sumber Daya Manusia (SDM).....	11
3. Kinerja Karyawan .....	15
<b>B. Hasil Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>19</b>
<b>C. Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>23</b>
<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
<b>A. Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>24</b>
<b>B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>24</b>
<b>C. Sumber Data Peneltian .....</b>	<b>25</b>
<b>D. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>27</b>

E. Teknis Analisis Data .....	27
F. Teknik Keabsahan Data .....	28
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
<b>A. DESKRIPSI LATAR PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
1. Sejarah PT. Socfindo .....	30
2. Tonggak Sejarah .....	33
3. Pembagian Cabang PT. Socfindo .....	35
4. Visi dan Misi PT. Socfindo .....	36
5. Nilai-nilai Inti PT. Socfindo .....	37
6. Struktur Organisasi PT. Socfindo .....	38
<b>B. HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
<b>C. PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
<b>BAB V: PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	



## DAFTAR TABEL

<b><u>Nomor Tabel</u></b>	<b><u>Judul Tabel</u></b>	<b><u>Halaman</u></b>
Tabel 1	Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 2	Pelaksanaan Waktu Penelitian .....	25
Tabel 3	Cabang PT. Socfindo .....	35

## DAFTAR GAMBAR

<b><u>Nomor Gambar</u></b>	<b><u>Judul Gambar</u></b>	<b><u>Halaman</u></b>
Gambar 1	Kerangka Pemikiran .....	23
Gambar 2	Penempatan Lokasi PT. Socfin Indonesia .....	32
Gambar 3	Logo PT. Socfindo Medan .....	37
Gambar 4	Struktur Organisasi PT. Socfindo .....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran Sumber Daya Manusia pada era globalisasi saat ini dirasa sangatlah perlu terhadap sebuah pembangunan ekonomi apalagi bagi Negara-negara yang berkembang. Karena pembangunan bangsa Indonesia disini pastinya sangat tergantung pada seberapa besar kualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah tentu sehatakan mental dan sehat fisik juga memiliki sebuah keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan dan penghasilan yang layak, dimana nantinya akan dapat memenuhi kebutuhan hidup, pendidikan, maupun kesehatan keluarganya. Adapun peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) disini pastinya menjadi faktor yang utama. Dalam mewujudkan bangsa yang besar, sehingga bangsa Indonesia disini perlu untuk memiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) yang pastinya berkualitas, serta dapat berdaya saing yang kompetitif (Mulyana, 2010).

Aktifitas utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disini yaitu pengadaan terhadap SDM. Dimana aktifitas tersebut berupa sebuah penyusunan program penarikan, penempatan kerja serta seleksi. Dari seluruh rangkaian dalam kegiatan tersebut pastinya tidak perlu diragukan lagi bahwa sistem rekrutmen SDM kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting. Adapun rekrutmen disini berkaitan dengan suatu pencarian dan penarikan jumlah karyawan yang memiliki potensi dan akan diseleksi serta sudah memenuhi kriteria yang diinginkan organisasi (Setiani, 2013).

Rekrutmen itu sendiri merupakan sebuah proses penarikan, mengadakan dan mencari serta menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran dimana nantinya akan dapat mengisi posisi kosong dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adapun tujuan system rekrutmen itu sendiri yaitu memenuhi sebuah kebutuhan suatu perusahaan maupun organisasi mengenai hal sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga nantinya mendapatkan sumber

daya manusia yang benar-benar berkualitas. Setelah selesai dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk biasa mendapatkan karyawan yang disiplin, berprestasi, dan manah maka diperlukan system rekrutmen pada karyawan. Selanjutnya juga ada yang dinamakan pelatihan kerja, itu sendiri merupakan suatu kegiatan yang mana sudah dirancang dalam mengembangkan SDM dengan melalui sebuah rangkaian kegiatan dalam indentifikasi, pengkajian dengan proses belajar yang memang sudah terencana. Adapun tujuan tersebut yaitu untuk dapat mengembangkan dalam hal pengetahuan, keterampilan serta sikap baru yang sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi ataupun perusahaan (Siyah, Mansur, & Muhtadi, 2020).

Kinerja seorang pegawai yang baik, jika pegawai memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapaian yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat berkerja secara maksimal (Badriyah, 2015).

Kinerja atau prestasi kerja (*job performance*) di definisikan dalam rumusan. Akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjukkan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu. Menurut As'ad (2000 : 47) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dalam perbuatannya (Sitompul, Sinaga, Sitanggang, & Purba, 2021).

Karyawan yaitu sumber daya yang paling tinggi dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan diperoleh melalui proses rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses tersebut harus tersedia informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan

untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam sebuah perusahaan (Wijaya, SE, M.Si, 2017)

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (attract) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Sementara itu, pendapat lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk perencanaan kepegawaian. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari pegawai baru untuk menutupi kekosongan kepegawaian di dalam perusahaan (Dwihatmojo, S. Nelwan, & Ch. Kawet, 2016).

PT. Socfindo merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit yang memiliki produktivitas terbaik di Indonesia. Perkebunan kelapa sawit yang dimiliki PT. Socfindo seluas 37.800 Ha yang berlokasi di Sumatera Utara dan Nangroe Aceh Darussalam (NAD). Pengolahan hasil perkebunan dilaksanakan dalam wilayah perkebunan itu sendiri dengan mendirikan pabrik, dimana 9 dari 14 pabrik merupakan pabrik kelapa sawit yang mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO).

PT. Superintending Company of Indonesia (Persero) selanjutnya disebut Sucofindo secara resmi telah bergabung dalam Holding Jasa Survei yang diberinama ID Survey bersama dengan PT Biro Klasifikasi Indonesia. Berdiri pada tanggal 22 Oktober 1956 berdasarkan Akta Notaris Johan Arifin Lumban Tobing Sutan Arifin Nomor 42, awalnya Sucofindo hanya berfokus pada layanan jasa Pemeriksaan dan Pengawasan dibidang perdagangan, terutama komoditas pertanian, serta membantu pemerintah dalam menjamin kelancaran arus barang dan pengamanan devisa Negara dalam perdagangan Ekspor Impor. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, Sucofindo melakukan langkah Kreatif dan Inovatif serta menawarkan jasa-jasa terkait lainnya.

Berbagai layanan baru pun ditawarkan oleh Sucofindo, seperti *warehousing* dan *forwarding*, *analytical laboratories*, *industrial and marine engineering*, dan *fumigation and industrial hygiene*. Keanekaragaman jenis jasa Sucofindo dikemas secara terpadu, didukung oleh tenaga profesional yang ahli di bidangnya, kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional serta jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan yang tersebar diberbagai kota di Indonesia telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan oleh Sucofindo.

Sucofindo telah mengembangkan jasa dibidang usaha Inspeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, konsultasi, dan pelatihan dalam bidang Pertanian, Kehutanan, Pertambangan (Migas dan Nonmigas), Kontruksi, Industri Pengolahan, Kelautan, Perikanan, Pemerintah, Transportasi, Sistem Informatika dan Energi Terbarukan.

Kompetensi dan pengalaman Sucofindo tak perludi ragukan lagi. Tahun 2017, dengan didukung oleh budaya kerja yang tinggi, peningkatan kompetensi melalui *knowledge management* dan pengembangan jasa yang Inovatif, diharapkan dapat mengembangkan bisnis yang berorientasi kelas dunia. Dengan perjalanan panjang yang dilalui Sucofindo melalui visi dan misi bertekad untuk terus menjadi perusahaan inspeksi terdepan dan terbesar di Indonesia.

Adapun yang sering menjadi masalah dalam melakukan perekrutan SDM di PT. Socfindo antara lain dengan sistem mempublikasikan lowongan pekerjaan. PT. Socfindo dalam melakukan rekrutmen SDM melalui iklan di media cetak atau menjaring calon pelamar melalui ajang *job fair*. Dengan cara seperti ini, ada kemungkinan calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Akibatnya, secara terpaksa PT. Socfindo harus menentukan pilihan dari sejumlah kandidat yang tidak ideal yang menyebabkan kinerja perusahaan tidak tercapai.

Kemudian juga PT. Socfindo melakukan sistem perekrutan dengan menggunakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja seperti *outsourcing*, namun sering terjadi tenaga kerja yang diberikan oleh penyedia jasa

tersebut masih belum mampu dan terlatih sesuai dengan kebutuhan sehingga menyebabkan kinerja yang diharapkan tidak optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “**Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a) Proses rekrutmen SDM di PT. Socfindo systemnya belum ideal.
- b) Pemilihan karyawan di PT. Socfindo dari angka yang tidak ideal.
- c) Perekrutan yang disediakan jasa outsourcing masih belum terlatih dan memadai bagi PT. Socfindo.
- d) Karyawan belum memiliki kualitas yang baik.
- e) Karyawan tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan yaitu: “Bagaimana Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan?”.

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan.

## **E. Manfaat Penelitian**

- a) Bagi Penulis

Manfaat Penelitian ini bagi penulis, selain sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan tetapi juga untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis dan juga dapat menerapkannya dalam kehidupan.

b) Bagi Peneliti Lain

Manfaat hasil peneliti ini bagi penulis lain diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan sumbangan pemikiran.

c) Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran pemikiran dan informasi untuk pihak PT. Socfindo.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada Bab ini berisi latar belakang, indentifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II           LANDASAN TEORI**

Pada Bab ini memaparkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

### **BAB III          METODELOGI PENELITIAN**

Pada Bab ini berisi pendekatan peneltian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik keabsahan data.

### **BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini berisi penelitian, temuan penelitian dan hasil pembahasan.

### **BAB V           PENUTUP**

Pada Bab ini berisi kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teoretis**

##### **1. Sistem Rekrutmen**

Rekrutmen yaitu variabel penting dalam SDM, dengan rekrutmen pilihan diperlukan dalam memutuskan perwakilan yang akan datang. Dalam sebuah asosiasi diperlukan pesaing yang berkualitas dan penuh tanggung jawab. Hal ini cenderung beralasan bahwa system rekrutmen merupakan upaya untuk mengisi tempat-tempat yang kosong, yang mencirikan pendaftaran sebagai gerakan untuk mendapatkan spesialis baru untuk mengisi peluang di unit yang ada diorganisasi. Terciptanya kesempatan tersebut disebabkan oleh beberapa hal khususnya seorang karyawan telah dipindahkan, berhenti atas kemauan sendiri, berhenti pada pilihan organisasi, pension dan perpanjangan bisnis. Untuk mengatur SDM yang berkualitas diperlukan system rekrutmen SDM, Rekrutmen hanya dilakukan oleh pekerja atau individu yang biasanya di informasikan kepada anggota keluarga atau orang terdekat disekitarnya (Supriyati & Hutapea, 2022).

Rekrutmen adalah suatu perencanaan awal yang membantu perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkopeten dibidangnya, sehingga dapat meminimalisasi kecelakaan kerja dan pencapaiannya kinerja sesuai dengan harapan dapat di realisasikan dengan baik. Pelaksanaan rekrutmen juga akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula atau "*The Right Man on The Right Place*", sehingga tujuan dan harapan perusahaan dapat direalisasikan dengan baik, hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahannya. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini public yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedemikian rupa, terlepas mereka diangkat atau tidak. Penarikan (rekrutmen) pegawai yaitu suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup identifikasi evaluasi dan sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi kerja (Nasution, 2019).

Handoko (2008:69), rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar untuk melamar sebagai karyawan. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Proses rekrutemen yang sering digunakan yaitu *job analysis, job description, job specification, job evaluation, dan job classification*.

Menurut Mardianto (2014:112), rekrutemen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya proses rekrutmen adalah *the right man on the right place & track time*. Untuk menjalankan proses rekrutmen harus mampu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yaitu rencana rekrutmen, informasi tentang strategi visi dan misi, informasi tentang *job description*, informasi tentang *job specification* dan lain-lain.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas sesuai standar perusahaan untuk menduduki sesuatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan. Adapun indikator yang dimiliki oleh system rekrutmen yaitu sebagai berikut:

- a. Dasar/proses organisasi
- b. Sumber rekrutmen
- c. Metode rekrutmen ( Sani, Sunaryo, & ABS, 2019).

Menurut Hasibuan, sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari Internal dan Eksternal perusahaan. Malayu Hasibuan menyatakan bahwa sumber Internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dalam perusahaan tersebut. Kegiatan mutasi tersebut atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan dapat dilakukan dalam proses rekrutmen berasal dari internal. Kegiatan promosi atau demosi maupun bersifat horizontal. Untuk posisi jabatan manajerial sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan tersebut. Proses rekrutmen untuk posisi manajerial tersebut dilakukan sebagai bagian promosi bagi karyawan yang ada. Sedangkan sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Berikut sumber-sumber eksternal sebagai berikut:

- a. Kantor penempatan tenaga kerja
- b. Lembaga-lambaga pendidikan
- c. Referensi karyawan atau rekan
- d. Serikat-serikat buruh
- e. Pencangkokan dari perusahaan
- f. Nepotisme atau leasing
- g. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media masa
- h. Sumber-sumber lain (Wardhana, Nainggolan, Lestiowati, & Fadly, 2020).

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dapat di golongan pada tiga kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor :

- a) Faktor individual terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demokratif.
- b) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.

- c) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design* (Murniyanti, 2020).

Proses rekrutmen karyawan merupakan sejumlah perusahaan di Indonesia proses rekrutmen menggunakan alur atau tahapan yang hampir sama. Adapun proses rekrutmen berdasarkan alunya sebagai berikut:

- a. Sourcing process merupakan proses untuk mendapatkan pelamar sesuai kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang ada. Metodenya menggunakan internal resourcing dan external resourcing. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu direct mail, job fair/bursa kerja, iklan, head hunter, asosiasi profesi, dan sebagainya.
- b. Selection process adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa psychological test/psikometri, wawancara psikologi, tes teknis, managerial skill test, dan sebagainya.
- c. User process merupakan proses mencari orang yang sesuai pada posisi tersedia, diantara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan yaitu wawancara oleh direct user (manager) dan *indirect user* (director), *medical chek up*, *Sign contact*, dan *administration* dan orientasi karyawan baru.

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi penting, khususnya ketika supply sumber daya terbatas, dimana jumlah hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan-perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon pegawai yang ada (persaingan) (Sugiyanto, Wijaya, Sihotang, & Fadillah, 2022).

## 2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia juga sering dikatakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional. Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang berkualitas, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama serta memiliki berbagai keterampilan karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai roda penggerak lembaga untuk mencapai tujuan visi dan misi dari lembaga. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan tersedia modal, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia yang diharapkan maka sulit bagi lembaga untuk mencapainya.

Aktivitas dalam pengelolaan SDM ialah rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja. Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja sumber daya manusia yaitu suatu proses pencarian dan pemikatan calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai rencana kebutuhan suatu organisasi. Sebelum proses perekrutan dimulai, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan job spec dan man spec. Job spec ialah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standart. Adapun man spec ialah ciri-ciri pribadi yang dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk melakukan tugasnya dengan baik (Sarani, 2022).

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program sistem rekrutmen (Siti Mujiatun, 2015).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan SDM merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang

tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai (Arda, 2017).

Pemberdayaan dan pengembangan SDM ialah kunci didalam menciptakan SDM yang unggul. Perusahaan menyadari memiliki SDM berkualitas ialah jawaban atas persaingan dan kemajuan. Maka tidak ada jalan lain kecuali mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Selain itu, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan Nasional, oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini agar perusahaan dapat mengelola SDM dengan baik secara efektif dan efisien. Karena pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, maka pengelola sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa diantaranya ialah rekrutmen (Lina, 2020).

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama yang dilakukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia ialah modal pasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wardhana, Nainggolan, Lestiowati, & Fadly, PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN, 2020).

#### **a. Tujuan dan Metode Rekrutmen**

Menurut Rivai (2009:160) bahwa tujuan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/kualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Landasan program rekrutmen yang mencakup faktor-faktor berikut:

Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.

- 1) Program rekrutmen tidak pernah mengompromikan standar selesai.
- 2) Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- 3) Program rekrutemen itu kreatif, imaginative, dan inovatif.

Adapun metode rekrutmen yang digunakan menurut Effendy (2007:109) sebagai berikut:

- a) Metode rekrutmen sumber Internal
- b) Metode rekrutmen sumber Ekstrenal

Untuk metode perekrutan sumber eksternal diantaranya adalah:

- 1) *Walk-in and write-in* (inisiatif pelamar).
- 2) *Employee referral* (rekomendasi karyawan).
- 3) *Adversiting* (iklan)
- 4) *State employment security agencies* (lembaga pemerintah)
- 5) *Private pelacement agencies* (lembaga swasta)
- 6) *Professional search firm* (perusahaan penyedia tenaga ahli)
- 7) *Educational institution* (lembaga pendidikan)
- 8) *Profesional association* (asosiasi profesi)
- 9) *Labor organization* (organisasi buruh)
- 10) *Military operations* (lembaga militer)

#### **b. Sumber-sumber Rekrutmen**

Ada beberapa sumber rekrutmen ekstern yang ditawarkan oleh Sondang (2008:103) untuk dijadikan pijakan dan dikolaborasi dengan para sumber yang lain akan di uraikan sebagai berikut:

- 1) Pelamar langsung
- 2) Lamaran tertulis

Berdasarkan informasi orang dalam suatu iklan rekrutmen biasanya berisikan berbagai jenis informasi seperti jenis lowongan, jumlah lowongan, persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar seperti umur, jenis kelamin, pengalaman, domisili dan berbagai informasi lainnya termasuk nama, kegiatan dan alamat organisasi pencari tenaga kerja.

**c. Faktor-faktor yang Perlu di Pertimbangkan Dalam Rekrutme Karyawan.**

Sastrohadiwiryono (2003: 162-165) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah. Dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap karyawan yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2) Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapatkan pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3) Faktor kesehatan fisik Dan Mental Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut



di atas karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga.

4) Faktor status perkawinan

Status Perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut hal merugikan kita bila tidak ikut di pertimbangkan, terutama bagi karyawan wanita sebaiknya di tempatkan pada lokasi atau kantor cabang di mana suaminya bertugas.

5) Faktor usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan (Rahman, 2020).

### 3. Kinerja Karyawan

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh yang optimal, kinerja yaitu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Quran Surah Al-Ahqaaf Ayat 19 : *“Dan bagi masing-masing mereka derajaat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan”*. Dalam ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dalam kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Menurut Hasibuan (2015), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

- a. Kesetiaan kinerja
- b. Prestasi kerja

- c. Kedisiplinan
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Kreativitas
- g. Tanggung jawab (Bayhaqy, Asiyah, & Slamet, 2021).

Kinerja yaitu penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur dalam suatu perusahaan dalam menilai karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Adapun beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja ialah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Tanggung jawab, kemampuan seorang karyawan agar berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
- d. Pelaksanaan tugas, kemampuan seorang karyawan untuk dapat berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang direncanakan (Tekkay, Nelwan, & Pandowo, 2022).

Dalam Teori Kinerja Karyawan manajemen sumber daya manusia Strategik TB. Sjafri Mangkuprawira menjelaskan manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari perspektif pengembangan perusahaan, antara lain:

- a. Proses memperbaiki kinerja karyawan, serta umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan personal dalam kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

- b. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang di dasarkan pada sistem merit.
- c. Keputusan penempatan, dengan penilaian kinerja dapat di lakukan tahap selanjutnya untuk proses, promosi, transfer, dan demosi jabatan biasanya di dasarkan pada kinerja sebelumnya dan antisipatif. Misalnya dalam banyak penghargaan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi kan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir, sebagai umpan balik dari hasil kinerja dapat membantu proses pengambilan keputusan mengenai karir spesifik karyawan.
- f. Deefisiensi dalam proses penempatan staf, baik buruknya kinerja akan berakibat pada kekuatan dan kelemahan dalam proses prosedur dalam penempatan karyawan oleh departemen SDM.
- g. Penilaian kinerja dalam bermanfaat untuk melakukan indentifikasi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, dan rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Selanjutnya berakibat pada ketidak tepatan dalam keputusan dalam menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- h. Kesalahan rancangan pekerja berawal dari kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang salah. Melalui penilaian kinerja karyawan maka didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang aktual berkaitan dengan kinerja serta dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah bentuk deskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal, sering kali faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah

lainnya mempengaruhi kinerja karyawan. Jika masalah-masalah tersebut tidak teratasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

- k. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM dalam melakukan umpan balik kepada seluruh karyawan (Wardhana, Nainggolan, Lestiowat, & Fadly, 2019).

Kinerja memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, mempertahankan hal itu berarti meningkatkan kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkup pekerjaan seperti sistem rekrutmen dan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja serta adanya sistem rekrutmen diaplikasikan secara tepat dalam tahap mendapatkan calon pekerja yang *high quality*.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual dan akurat. Persoalannya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil (Tirtayasa, 2020).

Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya (Syaiful Bahri, 2019).

Kinerja karyawan menurut Syafrina dan Manik (2018), suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan dan dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta memiliki hubungan kuat dengan kepuasan konsumen, tujuan strategi organisasi, dan memberi kontribusi ekonomi. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Dapat tidaknya diandalkan dan
- d. Sikap (Rahayu & Frianto, 2022).

Kinerja karyawan disebut salah satu aspek yang penting serta perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas. Sehingga perusahaan diharapkan mampu bersaing dan mengikuti kemauan zaman. Kinerja karyawan pada PT. Socfindo karyawan bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan tugas-tugas yang diberikan. Namun masih ada yang perlu diperhatikan dalam mengelola karyawan PT. Socindo supaya mendapatkan karyawan yang lebih baik secara efektif (Sutari, 2021).

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dalam pembahasan ini bukan penelitian yang pertama diterapkan, melainkan telah banyak penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menjadi contoh bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis mampu memperbanyak teori untuk digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novia Nour Halisa (2020), Teguh Wahyono (2018), Hendri Mayanta Tarigan (2021), Jasiora (2020), Nilawati Fearnaningsih, Fudji Herijanto, dan Musthofa Hadi (2018).

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
1.	Novia Nour Halisa (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kopetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif.	Menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Menunjukkan bahwa banyak area kombinasi manajemen SDM dan kinerja karyawan yang di publikasikan sejak tahun 2014, dibandingkan dengan tahun 2010 samapi tahun 2013 yang mana rata-rata hanya sedikit penelitian dengan topic tersebut.
2.	Teguh Wahyono (2018)	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Sistem Rekrutemen SDM Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia cabang Medan sebanyak 35 orang. Dengan jumlah seluruh jumlah pertanyaan

				sebanyak 40 item, terdiri dari item pertanyaan tingkat pendidikan, rotasi kerja, gaji, kinerja karyawan.
3.	Hendri Mayanta Tarigan (2021)	Pengaruh Proses Rekrutemen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Efarina Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci.	Metode yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif.	Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun secara simultan.
4.	Jasiora (2020)	Analisis Pengaruh Sistem Rekrutemen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi <i>Finance</i> Cabang Muara Bungo.	Pada penelitian menggunakan metode survei dan pengumpulan data, pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif.	Secara bersama-sama variabel-variabel independent yaitu system perekrutan dan penempatan karyawan dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh dependent yaitu kinerja karyawan.
5.	Nelawati Fearnaningsih,	Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan Seleksi	Metode ini menggunakan	Berdasarkan hasil analisis dan

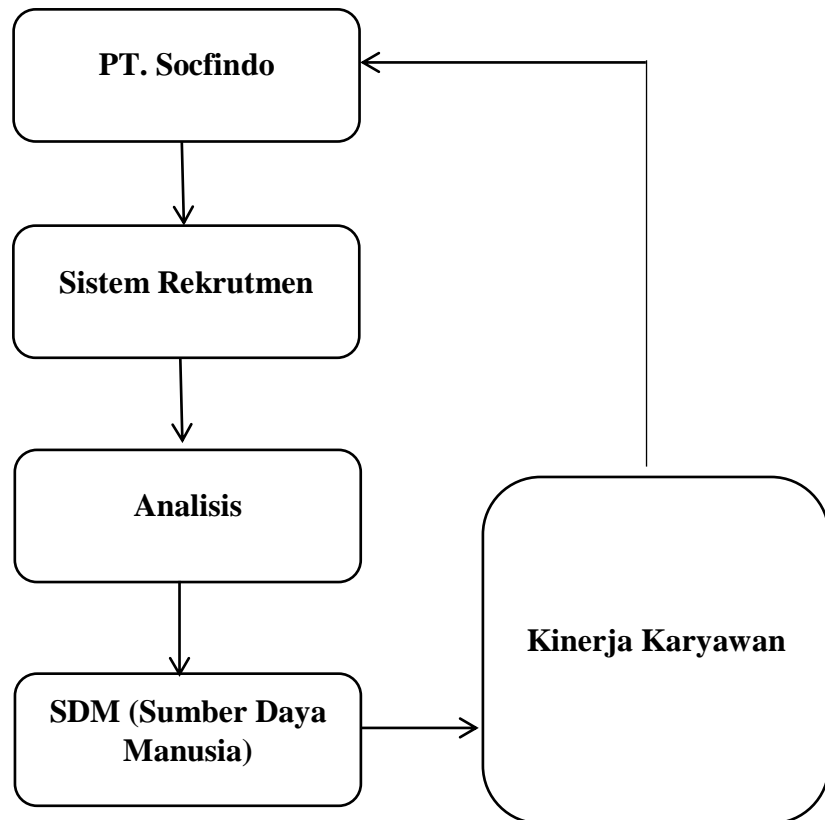
	Fudji Herijanto, dan Musthofa Hadi (2018).	Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS	metode kuantitatif deskriptif	pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya serta kaitannya dengan perumusan masalah dapat disimpulkan bahwa spesifikasi jabatan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap rekrutmen karyawan tetap.
--	--	--	-------------------------------	--

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dipaparkan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa perbedaan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek dan subjek penelitian. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti di program Sistem Rekrutmen SDM Kinerja Karyawan.



### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau sering disebut dengan kerangka konseptual merupakan model yang berkaitan dengan bagaimana seseorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Maksud dari gambar diatas ialah PT. Socfindo dijadikan sebagai objek penelitian, kemudian, melihat bagaimana Sistem Rekrutmen dan menganalisisnya dengan memilih Sumber Daya Manusia (SDM) baru yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperoleh hasil penelitian dan rekomendasi untuk perusahaan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain survey. Menurut Jogiyanto (2015) desain survey adalah desain pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan menggunakan wawancara (Chandra, HM, & Rohan, 2020).

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Berdasarkan Sugiyono (2014) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dengan menggunakan prosedur penelitian yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian kualitatif adalah memahami fenomena apa yang dialami subjek penelitian dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Perolehan data didapat dari wawancara mendalam, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, deskriptif kualitatif ialah penelitian yang mengkaji peristiwa tindakan sosial sehingga individu mampu memecahkan masalahnya sendiri (Handoko, 2020).

Penelitian ini mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari pihak PT. Socfindo Medan. Data tersebut dideskripsikan dengan keadaan yang ada dilapangan dan juga di sesuaikan dengan teori yang sudah ada.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis sebagai objek dilaksanakan di PT. Socfindo Medan yang berada di Jl. Yos Sudarso No. 106, Medan Barat, Glugur Kota, 20115 Sumatera Utara- Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2022 sampai dengan Agustus 2022 di PT. Socfindo Medan.

**Tabel 2**  
**Pelaksanaan Waktu Penelitian 2022**

Proses Penelitian	Bulan																									
	Februari 2022				Maret 2022			April 2022			Juni 2022			Juli 2022		Agustus 2022			September 2022				Oktober 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	
Pengajuan Judul	■																									
Penyusunan Proposal					■																					
Bimbingan Proposal								■																		
Seminar Proposal														■												
Pengumpulan Data																■										
Skripsi																					■					
ACC																							■			
Meja Hijau																									■	

### C. Sumber Data Penelitian

Sumber data dapat dikatakan sebagai awal dari mana datangnya data dan merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan pada setiap penentuan metode pengumpulan data. Bila dilihat dari sumbernya maka data dalam penelitian bisnis dapat dikumpulkan dengan menggunakan dua sumber data, yaitu data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*). Masing-masing data tersebut dijelaskan secara rinci dibawah ini:

### 1. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Pada saat pengumpulan data primer tentunya ada hubungan kontak langsung antara si peneliti dengan responden. Data ini dikumpulkan peneliti secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Adapun manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur pada kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Data primer mencerminkan kebenaran yang dilihat. Peneliti dapat mengeliminir atau setidaknya mengurangi secara langsung berbagai data yang tidak relevan. Sedangkan kelemahan dari penggunaan sumber data ini menghabiskan dana yang relative lebih banyak dan menyita waktu yang relative lebih lama. Dengan penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan HRD dan karyawan PT. Socfindo.

### 2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis, majalah, artikel yang telah tersusun dalam arsip baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Pencarian terhadap sumber-sumber tersebut tentunya didasarkan pada permasalahan penelitian. Dalam penelitian data sekunder diperoleh dari studi pustaka, buku-buku dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan “Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan” (Ikhsan, Aziza, Hayat, Lesmana, Albara, & Khaddafi, 2018).

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara
2. Wawancara adalah salah satu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari seseorang dengan cara memberikan pertanyaan.
3. Observasi  
Observasi adalah aktifitas pengamatan secara langsung kepada suatu objek untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan objek tersebut.
4. Dokumentasi  
Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data guna mendapatkan keterangan dan bukti.
5. Studi Pustaka  
Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca literature-literatur, buku, dan sumber yang relevan.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu proses bagaimana data diatur, mengorganisasikan apa yang ada ke dalam sebuah pola, kategori, dan suatu urutan dasar penelitian untuk menganalisis data secara keseluruhan baik data berupa gambar, maupun teks. Teknik analisis data dimulai dengan mengamati data yang telah tersedia dari sumber berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan adalah untuk menggambarkan fakta hasil penelitian sehingga menjadi data yang mudah dipahami (Patton, 2016).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak awal penelitian sampai akhir penelitian. Proses analisis data kualitatif terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. Reduksi Data  
Reduksi data sebagai berikut reduksi data mengacu pada proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi

data yang muncul dalam catatan tertulis atau transkrip. Dengan demikian reduksi data mencakup kegiatan seperti memilih (*selecting*) yaitu menentukan mana data yang penting, mana yang tidak penting, memberikan focus perhatian (*focusing*) pada data tertentu, menyederhankan (*simplifying*) terhadap data merumuskan suatu gagasan umum (*general idea*) yaitu gambaran umum atau gambaran ringkas terhadap fenomena yang tengah diteliti, mengubah gagasan atau gambaran umum kedalam bentuk tampilan data (*transforming*).

1. Data Display

Tampilan data berjalan selangkah diluar reduksi data untuk menyediakan kumpulan informasi terkompresi yang memungkinkan penarikan kesimpulan. Tampilan data dapat berupa matrik, grafik, pola jaringan, bagan, atau kalimat kesimpulan sementara. Tampilan data memberikan suatu cara baru dalam menyusun dan berpikir tentang isi data dalam tampilan yang lebih mudah dibaca. Menampilkan data, baik dalam bentuk kata, kalimat, atau diagram, memungkinkan untuk mulai melihat pola sistematis dan hubungan timbal balik.

2. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan tahap untuk memberikan makna terhadap data, melakukan konfirmasi, apakah makna yang diberikan sudah sesuai. Dalam haal ini, makna yang muncul dari data harus diuji apakah dapat dipercaya, apakah sudah benar, dan apakah sudah terkonfirmasi, yang berarti data sudah memiliki validitas (Prof. Dr. Sugiono, 2016).

## **F. Teknik Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif ini menggunakan teknik keabsahan data, yaitu: Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada.

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan membandingkan dan mengecek balik suatu informasi yang diperoleh, dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, dan dokumentasi (Prof. Dr. Sugiono, *METODOLOGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN*, 2015).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Latar Penelitian

##### 1. Sejarah PT. Socfindo

Socfindo berawal dari seorang insinyur agronomi Belgia bernama *Adrien Hallet* (1867-1925) yang pindah ke pulau Sumatera di Indonesia pada tahun 1905 dimana ia mengabdikan dirinya untuk membuka perkebunan baru, yang awalnya berfokus secara eksklusif pada budidaya karet. Mengamati efek dari membaiknya kondisi local terhadap hasil dan produktivitas kelapa sawit beliau segera mulai menanam dan tak lama kemudian lahirlah perkebunan kelapa sawit komersial pertama di wilayah Deli, Sumatera.

PT. Socfin Indonesia telah berdiri sejak tahun 1930 dengan nama Socfindo Medan SA (*Societe Financiere Des Caulthous Medan Societe Anoyne*) didirikan berdasarkan Akte Notaris William Leo No. 45 tanggal 07 Desember 1930 dan merupakan perusahaan yang mengelola perusahaan perkebunan di daerah Sumatera Utara, Aceh Selatan dan Aceh Timur. Pada tahun 1965 berdasarkan penetapan Presiden No. 6 tahun 1965, keputusan Presiden Kabinet Dwikora No.A/D/50/1965. Instruksi Menteri Perkebunan No.20/MPR/M.Perk./65 dan No.29/MPR/M.Perk/65. No. SK 100/M.Perk./1965 maka perkebunan yang dikelola perusahaan PT. Socfindo Medan SA berada dibawah pengawasan pemerintah RI.

Pada tahun 1966 diadakan serah terima surat hak milik perusahaan oleh pimpinan PT. Socfindo Medan SA kepada pemerintah RI sesuai naskah serah terima tanggal 11 Januari 1960 No.1/Dept//66 dan dasar penjualan perkebunan dan harta PT. Socfindo SA tersebut. Pada tanggal 29 April 1968 dicapai suatu persetujuan antara pemerintah RI (Diwakili Menteri Perkebunan) dengan *Plantation Nort Sumatera SA* (pemilik saham PT.



Socfindo SA) dengan tujuan mendirikan suatu perusahaan perkebunan Belgia dengan komposisi modal 40% dan 60%.

Pada tanggal 17 Juni 1968 Presiden (dengan keputusan No.B-keputusan No.94/kpts/OP/6/1968 tanggal 17 Juni 1968). Menyetujui terbentuknya perusahaan patungan ini dinamai PT. Socfin Indonesia atau disingkat dengan PT. Socfindo. Pendiri perusahaan ini dilakukan dengan akte notaris Chairil Bahri di Jakarta pada tanggal 21 Juni 1968 dan akte perubahan tanggal 12 Mei 1961 No. JA 5/1202/1 tanggal 13 September 1969.

Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan berdasarkan Akte No. 10 tanggal 13 September 2001 oleh Notaris Ny R Arie Soetarjo mengenai perubahan pemegang saham dengan Komposisi modal menjadi 90% pengusaha Belgia dan 10% pemerintah Indonesia sesuai dengan anggaran dasar pasal 3 anggaran dasar perusahaan. Ruang Lingkup kegiatan perusahaan meliputi hal sebagai berikut:

Mengusahakan perkebunan kelapa sawit karet dan lain-lain. Tanaman serta pengolahannya.

1. Mengadakan rehabilitasi, perkebunan serta modernisasi perkebunan dan pembibitan, instalasi dan alat-alatnya sampai saraf yang Mutahir.
2. Mendirikan dan mengusahakan perusahaan atau kehutanan.
3. Melakukan ekspor dan penjualan local hasil perkebunan dan hasil hutan tersebut diatas. PT. Socfin Indonesia berdasarkan akte pendiriannya, berkedudukan di Medan Jl. K.L Yos Sudarso P.O, Box: 125-4, Medan 2001).

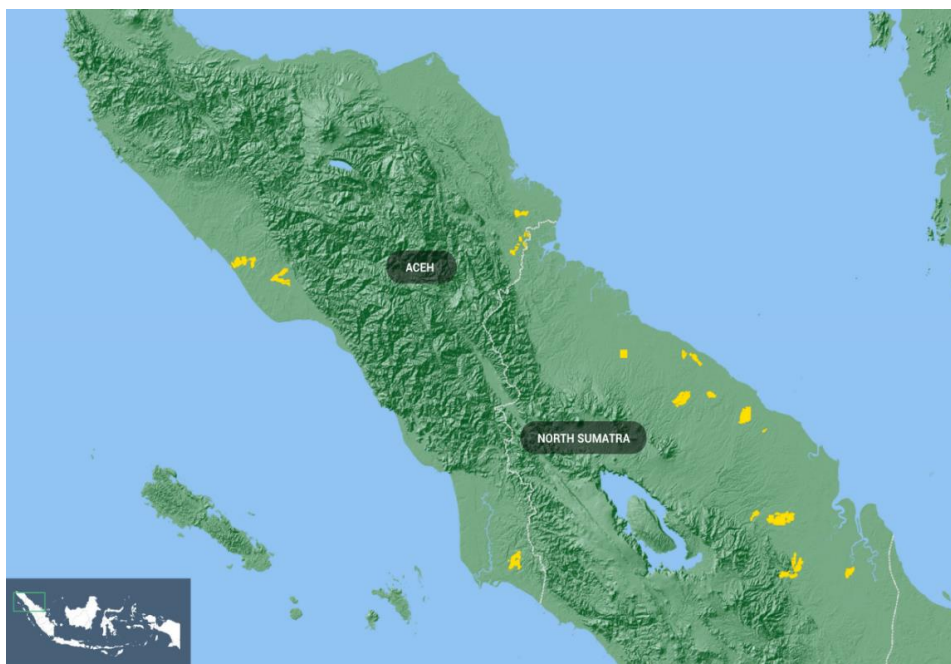
Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki luas lahan yang sangat luas dan keaneka ragaman hayati yang beragam jenisnya. Faktanya adalah bahwa Sebagian besar mata pencarian penduduk Indonesia berasal dari sector pertanian dan menjadikan sebagai salah satu pilar besar perekonomian Negara. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Dimana kelapa sawit menjadi salah satu

komoditas ekspor Indonesia yang cukup penting sebagai penghasil devisa Negara. Hal ini dibuktikan Indonesia menjadi negara produsen dan eksportir kelapa sawit terbesar didunia dan sumbangan kelapa sawit terhadap APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) mencapai 9,11 Milyar Dollar.

Menurut badan pusat statistik tahun 2015 produsen kelapa sawit di Indonesia mencapai 31,28 juta ton dan kenaikan jumlah produksi sebesar 6,85% atay sebesar 2 juta ton dibandingkan tahun sebelumnya dengan perkembangan produksi minyak sawit (CPO) dari tahun 2010 sampai dengan 2015 meningkat sekitar 5,39 sampai dengan 8,42% per tahun.

PT. Socfin Indonesia merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit yang memiliki produktivitas terbaik di Indonesia. Perkebunan kelapa sawit yang dimiliki PT. Socfin Indonesia seluas 37.800 Ha yang berlokasi di Sumatera Utara dan Nangroe Aceh Darussalam (NAD). Pengolahan hasil perkebunan dilaksanakan dalam wilayah perkebunan itu sendiri dengan mendirikan pabrik, dimana 9 dari 14 pabrik merupakan pabrik kelapa sawit yang mengelolah tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO).

**Gambar 2**  
**Penempatan Lokasi PT. Socfin Indonesia**



## 2. Tonggak Sejarah

Pada tahun 1908 kebun pertama Socfin ada seorang perkebunan berkebangsaan Belgia yang bernama bapak Adrien Hallet yang kemudian ikut memiliki *La Societe Financiere des Caoutchoucs Societe Anonyme* (Socfin SA) pada tahun 1919 adalah salah seorang direktur Sungei Lipoet Cultuur Maatschappij, area perkebunan seluas 1.500 hektar yang ditanami pohon karet yang berlokasi di wilayah Tamiang, Aceh-Indonesia. Pada tahun 1909 Berdirinya Socfin SA didirikan dan terdaftar di Brussels.

Pada tahun 1911 yang pertama menanam kelapa sawit seorang bapak Adrien Hallet adalah salah satu warga Belgia yang layak didaulat sebagai orang pertama yang menanam tanaman kelapa sawit berbasis komersial pada tahun 1911 di wilayah Pantai Timur Sumatera. Pada tahun 1965 di Era Nasionalisasi untuk perusahaan asing di Indonesia.

Pada tahun 1968 pendirian PT. Socfin Indonesia (Socfindo) sebagai perusahaan patungan antara pemerintah Republik Indonesia dan Plantations Nord-Sumatera (PNS Ltd) dengan komposisi saham 60:40 (PNS:RI). Pada tahun 1974 sebuah perjanjian di tandatangi antara Socfindo dan IRHO (*Institut de Recherches pour les Huiles et oleagineux*), sebuah lembaga Prancis, yang memberikan dukungan ilmiah dan pengawasan untuk memenuhi keinginan Socfindo dalam memperluas kegiatannya pada penelitian terapan agronomis.

Pada tahun 1984 Socfindo *Bangun Bandar Seed Production* secara resmi ditunjuk sebagai salah satu sumber dan produsen benih kelapa sawit di Indonesia. Pada tahun 2001 pengalihan saham dari pemerintah Republik Indonesia ke PNS Ltd dengan komposisi saham baru 90:10 (PNS:RI).

Pada tahun 2004 Socfindo melepaskan varietas benih kelapa sawit yang disebut DxP Socfindo (L) untuk varietas Lame dan DxP Socfindo (Y) untuk varietas yangambi. Pada tahun 2008 kebun benih *Socfindo di Aek Loba Seed Production* secara resmi ditunjukkan sebagai salah satu sumber benih kelapa sawit di Indonesia.

Pada tahun 2011 Socfindo memulai proyek pengomposannya di Bangun Bandar dan telah divalidasi oleh UNFCCC (*United Nations Framework Convention on Climate Change*) dibawah mekanisme pembangunan bersih (*Clean Development Mechanism/ CDM*). Pada tahun 2012 Socfindo mendirikan laboratorium analitik dan mulai menerima sampel internal pada tahun berikutnya.

Pada tahun 2013 Socfindo melepaskan varietas benih kelapa sawit yang toleran terhadap penyakit Ganoderma yang disebut DxP Socfindo MT Gano. Pada tahun 2014 Socfindo memulai operasi Laboratorium DNA (*deoxyribonucleic acid*).

Pada tahun 2015 Socfindo sepenuhnya bersertifikasi RSPO (*Roundtable for Sustainable Palm Oil*). Pada tahun 2016 Socfindo sepenuhnya bersertifikasi ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*). Pada tahun 2017 Socfindo memulai operasi Laboratorium Kultur Jaringan, Socfindo juga sepenuhnya bersertifikasi ISCC (*International Sustainability & Carbon Certification*).

Pada tahun 2018 Socfindo melengkapi berbagai layanan laboratoriumnya dengan menambahkan analisis air bersertifikat. Pada tahun 2019 Socfindo memiliki proyek pengomposan CDM (*Clean Development Mechanism*) di Bangun Bandar yang diverifikasi oleh UNFCCC (*United Nations Framework Convention on Climate Change*) dan dianugerahi 27.656 kredit CER (*Cell Error Ratio*), sebagai kompensasi upayanya dalam mengurangi emisi gas rumah kaca. Pada tahun 2019 Socfindo meluncurkan “Socfindo Conservation” dan proyek andalannya “The Bangun Bandar Medicinal Garden”. Socfindo juga menerbitkan laporan perdananya yaitu “Laporan Keberlanjutan 2018”.

Pada tahun 2020 Socfindo 100% bersertifikasi RSPO IP (*Roundtable On Sustainable Palm Oil Identity Preserved*). Pada tahun 2021 Socfindo menerbitkan Laporan Keberlanjutan keduanya dan mulai melaporkan operasi karetnya.

### 3. Pembagian Cabang dari PT. Socfindo

**Tabel 3**

**Cabang PT. Socfindo**

No	Nama Cabang PT	Alamat PT
1.	PT. Socfin Indonesia Aceh Singkil	Desa Rimo, Aceh Singkil, Nanggroe Aceh Darussalam.
2.	PT. Socfin Indonesia Halimbe	Desa Perkebunan Halimbe Kecamatan Aek Natas, Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara.
3.	PT. Socfin Indonesia Aceh	Seunangan Desa Purwodadi, Nagan Raya, Nanggroe Aceh Darussalam.
4.	PT. Socfin Indonesia Sei Liput	Desa Kebun Sungai Liput Km.134, Aceh Tamiang, Nanggroe Aceh Darussalam.
5.	PT. Socfin Indonesia Kebun Bangun Bandar	Kebun Bangun Bandar, Serdang Bedagai Sumatera Utara.
6.	PT. Socfin Indonesia Tanah Besi	Kebun Tanah Besi, Serdang Bedagai, Sumatera Utara.
7.	PT. Socfin Indonesia Negeri Lama	Dusun III Perkebunan Negeri Lama, Labuhan Batu, Sumatera Utara

8.	PT. Socfin Indonesia Kebun Mata Pao	Jl. Sialang Buah Dusun I Desa Matapao, Serdang Bedagai, Sumatera Utara.
9.	PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus	Perkebunan Tanah Gambus, Batu Bara, Sumatera Utara.
10.	PT. Socfin Indonesia Aek Pamienke	Perkebunan Aek Pamienke, Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara
11.	PT. Socfin Indonesia Kebun Asahan	Dusun VI Asahan, Sumatera Utara.

#### 4. Visi dan Misi PT. Socfin Indonesia

Setiap perusahaan memiliki visi dan misinya sendiri, begitu pula dengan PT. Socfin Indonesia yang memiliki visi dan misi yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, yaitu:

a. Visi PT. Socfin Indonesia Medan

“Untuk Tetap Menjadi Perusahaan Kelas Dunia Yang Paling Efisien Di Industri Perkebunan Kelapa Sawit Dan Karet”.

b. Misi PT. Socfin Indonesia Medan

- 1) Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi para pemegang saham.
- 2) Memberlakukan system manajemen yang mengacu pada standart Internasional dan acuan yang berlaku di bisnisnya.
- 3) Menjalankan operasi dengan efisien dan hasil yang tinggi mutu dan produktivitas serta harga yang kompetitif.
- 4) Menjadi tempat kerja bagi karyawannya, aman dan sehat.
- 5) Penggunaan sumber daya yang efisien dan minimasi limbah.

- 6) Membagi kesejahteraan bagi masyarakat dimana kami beroperasi.

c. Logo PT. Socfin Indonesia

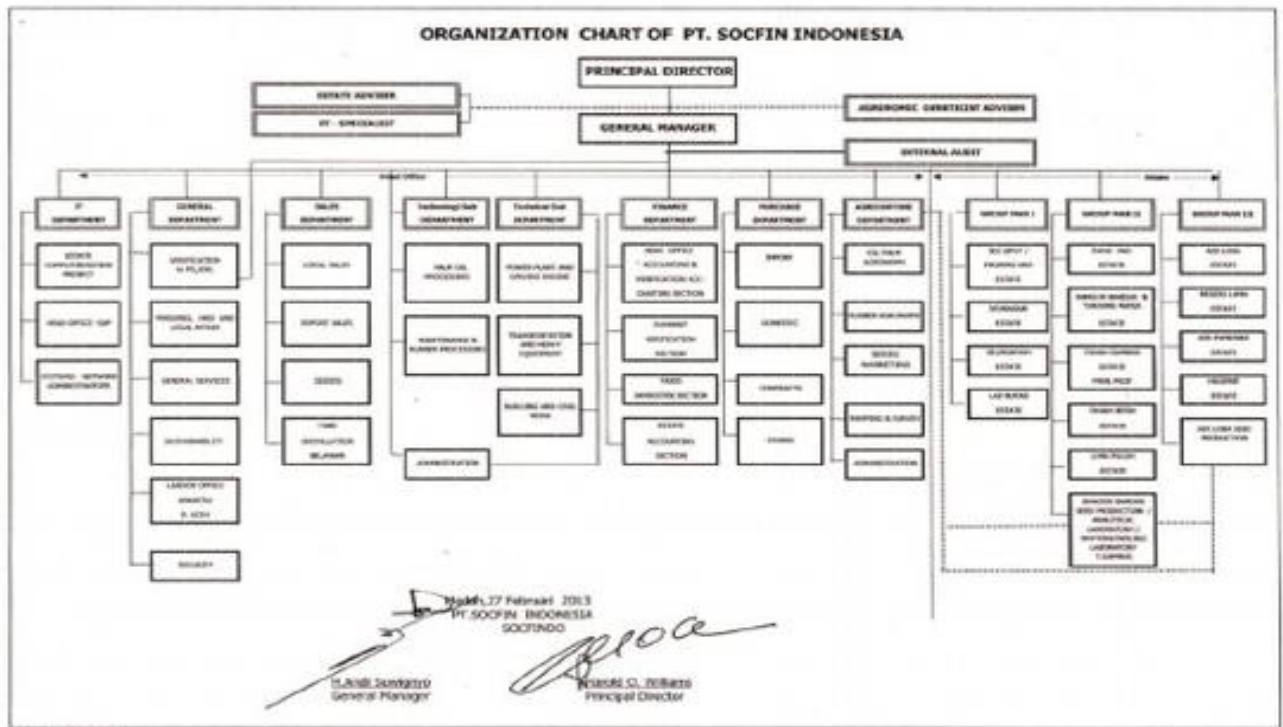


**5. Nilai-nilai Inti Socfindo**

Adapun nilai-nilai inti yang dimiliki oleh PT. Socfindo yang dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:

- a. Selalu menjalankan praktik agronomi jangka Panjang yang terbaik.
- b. Konstan, pendekatan disiplin yang berfokus pada:
  - 1) Meningkatkan praktik agronomi dan mengoptimalkan hasil.
  - 2) Tetap ramping dan efisien, menghilangkan limbah dan bijaksana serta efisien dalam penggunaan sumber daya alam dan keuangan.
- c. Manajemen yang penuh perhatian dan pertimbangan untuk orang lain, membangun hubungan jangka Panjang berdasarkan kepercayaan, saling menghormati dan bertanggung jawab.
- d. Berinvestasi pada orang-orangnya, keluarga dan komunitas mereka, menciptakan tempat yang layak, sehat, bersemangat dan harmonis bagi para pekerja, menghargai kerja keras dan kinerja.
- e. Menjadi anggota masyarakat Sumatera Utara dan Aceh yang bertanggung jawab, positif dan terlibat serta berkontribusi pada pembangunan jangka panjang yang berkelanjutan untuk masyarakat, baik di Sumatera Utara, Aceh serta Indonesia.

## 6. Struk Organisasi Perusahaan PT. Socfindo Medan



**Gambar 4**

### Struktur Organisasi PT. Socfindo

Berikut ini akan dijelaskan uraian tugas (Job Description) yang terdapat pada struktur organisasi PT. Socfin Indonesia terdiri dari:

- a. Prinsip Director
  - 1) Memimpin dan mengurus perusahaan
  - 2) Mewakili perusahaan baik didalam maupun diluar perusahaan.
  - 3) Bertanggung jawab atas seluruh keputusan dan ketetapan dalam kebijakan perusahaan.
- b. General Manager
  - 1) Mengkoordinir seluruh kegiatan perusahaan
  - 2) Mewakili *principal director*.
- c. Estate Advisor
 

Memberikan pendapat langsung atau saran kepada *principal director*.
- d. General Departement (Bagian Umum)



Dipimpin oleh seorang kepala bagian umum yang bertanggung jawab langsung kepada direksi dengan seluruh kegiatan.

## **B. Hasil Penelitian**

Penulis telah melakukan wawancara dengan pihak PT. Socfindo Medan menanyakan terkait dengan Sistem Rekrutmen SDM di PT. Socfindo Medan. Berikut ini merupakan daftar pertanyaan dan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada 2 responden yang terdiri dari Pegawai Bagian Umum dan Karyawan. Berikut ini merupakan hasil rincian daftar pertanyaan dan hasil wawancara sebagai berikut:

Pertanyaan wawancara terhadap Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Socfindo Medan.

### **Pegawai Bagian Umum**

1. Tujuan PT. Socfindo melakukan system rekrutmen?

Narasumber: Yang pasti mencari karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing.

2. Bagaimana mekanisme PT. Socfindo dengan perusahaan lain dalam melakukan rekrutmen?

Narasumber: kalau kita bekerjasama dengan perusahaan lain tidak ada, memang asli dari personalnya langsung. Jadi mekanismenya dibidang yang pertama, seperti pada umumnya menyebarkan iklan dijurusannya masing-masing contoh dibagian umum itu kebanyakan ekonomi, berarti ekonomilah yang kita cari. Yang kedua setelah itu sesi wawancara, wawancara itu contohnya dibagian umum mencari karyawan lalu pihak bagian umum yang mewawancarai si pelamar tadi. Selanjutnya yang ketiga ada psikotes. Yang keempat tes Kesehatan.

3. Bagaimana proses sistem rekrutmen yang diterapkan dalam PT. Socfindo?

Narasumber: Dari melalui website, maupun softcopy, hardcopy, setelah itu kita seleksi kembali administrasinya. Contoh seperti dibagian pertanian Negeri itu IPK nya 2,75 sedangkan swasta itu

3,00. Lalu setelah itu baru ada namanya uji pengetahuan sama bahasa Inggris, lalu selanjutnya ada wawancara bagian, lalu selanjutnya psikotes, selanjutnya ada tes kesehatan, dan yang terakhir itu wawancara dengan manajemen dan itu yang final.

4. Apakah strategi sistem rekrutmen selama ini yang diterapkan sudah efektif memenuhi kebutuhan SDM yang dibutuhkan oleh PT. Socfindo?

Narasumber: Ya itu sudah pasti, dikarenakan kita mencari jurusan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan contohnya dibagian tanaman jobnya sebagai asisten otomatis yang jurusan dicari itu bagian pertanian, dibagian agroteknologinya, agronominya, yah seperti itu ya, kalau dibilang efektif kami efektif sih dalam mencari calon karyawan yang kami rekrut.

5. Media apa saja untuk melakukan sistem rekrutmen karyawan baru?

Narasumber: yang pertama itu kita ada namanya website [www.socfindo.co.id](http://www.socfindo.co.id) lalu ada namanya les karir disitu ada pelamar bisa memasukkan CV tentang semua nama apa segala jenis, setelah itu ada job street perusahaan socfindo juga memakainya, lalu perusahaan mempunyai link kedin juga setelah itu walaupun tidak mencakup itu semua perusahaan juga menyebarkan koran seperti waspada, dan lain sebagainya.

6. Siapa yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan untuk penerimaan calon karyawan baru yang lolos seleksi?

Narasumber: Yang pertama, diseleksi tentang ilmu pengetahuan setelah seleksi HRD lah yang memutuskan nilai mana yang paling tinggi si kandidat pelamar tadi setelah itu barulah manajemen atau direksi yang memutuskan siapa yang berhak dia lolos menjadi karyawan di PT. Socfindo.

7. Apa saja pengaruh sistem rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan?

Narasumber: yang pertama perusahaan sudah pasti mencari jurusan yang sesuai dibutuhkan ya pasti dampaknya sangat berpengaruh

kalua misalnya contoh dibagian pertania tapi yang masuk hukum kan pastinya tidak efektif jadi, perusahaan sesuai dengan jalurnya yang mencari rekrutmen.

8. Apa saja unsur penting sistem rekrutmen internal di PT. Socfindo dalam meningkatkan kinerja karyawan?

Narasumber: Kalau unsur internal jelas perusahaan tetap memakai pengetahuan si calon pelamar sebagai kinerja kerja. Misalnya, kita mau naik golongan sebagai staff contohnya ada ujiannya juga, tetap diadu oleh kandidat-kandidat pelamar lainnya walaupun si dia sudah bekerja di PT. Socfindo sudah lama. Untuk menjadi golongan staff itu kita diuji lagi, jadi semua itu tergantung oleh diri kita sendiri.

9. Manakah yang lebih berpengaruh rekrutmen internal dengan rekrutmen eksternal dalam meningkatkan kinerja karyawan?

Narasumber: Kalau menurut saya, yang jelasnya sih eksternal lebih cocok aja gitu karena kalau internal ini dapat yang bagus ya bagus artinya internal ini sudah paham sedangkan eksternalnya itu kita sudah paham dengan psikolognya artinya kinerja kerjanya lebih baik dibandingkan dengan internalnya.

10. Apa saja yang menjadi penilaian yang bisa dipertimbangkan atau menjadi nilai tambah calon pelamar yang ingin menjadi karyawan di PT. Socfindo?

Narasumber: Ya kalau untuk perusahaan pastinya tentang ilmu pengetahuannya tentang bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya attitude si calon pelamar itu lebih penting artinya sikapnya dalam mengambil keputusan dan skill yang dimiliki oleh si calon pelamar, itu saja sih sebagai nilai tambahannya.

## **Karyawan**

1. Apakah menurut anda sistem rekrutmen yang diterapkan ditempat anda bekerja ini sudah baik?

Narasumber: Menurut saya sistem yang di tetapkan oleh PT tempat saya bekerja itu sudah cukup baik dan sangat terseleksi. Sehingga membuat calon karyawan harus benar-benar mempersiapkan diri dari segi apapun.

2. Apakah menurut anda sistem rekrutmen ditempat anda bekerja sudah seusai dan adil?

Narasumber: Menurut saya sistem rekrutmen di tempat saya bekerja sudah cukup adil bagi seluaruh peserta maupun bagi calon karyawan.

3. Apakah dengan menurut adanya sistem di PT. Socfindo ini anda sudah termotivasi dalam bekerja?

Narasumber: Dengan adanya sistem ini saya sebagai karyawan sangat termotivasi.

4. Apa sajakah yang menjadi nilai tambah selama anda bekerja di perusahaan PT. Socfindo ini?

Narasumber: PT. ini sangat peduli dengan kesejahteraan setiap karyawannya dan sangat memberikan upah yang selayaknya sesuai dengan pekerjaannya masing masing.

5. Kendala apa sajakah yang anda alami selama bekerja di perusahaan PT. Socfindo ini?

Narasumber: Untuk sejauh ini saya belum pernah merasakan kendala dalam bekerja di PT. Socfindo ini, yang terpenting dalam bekerja kita harus menaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

### **C. Pembahasan**

Pada bagian ini peneliti akan menyajikan pembahasan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada sub-sub sebelumnya. Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan cara memaparkan temuan-temuan penelitian berdasarkan pandangan penelitian sebagai tindak lanjut, yang berupa ansipasi terhadap focus penelitian seperti yang tertuang dalam tujuan penelitian, yaitu “Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan”.

#### **1. Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada PT. Socfindo**

##### **a. Tujuan Sistem Rekrutmen**

- 1) Tujuan PT. Socfindo melakukan sistem rekrutmen ialah untuk mencari karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing.
- 2) Tujuan sistem rekrutmen menurut (Akbar, 2017) kegiatan melakukan rekrutmen selau dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Beberapa tujuan sistem rekrutmen terbagi menjadi dua yaitu:
  - a) Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan, sebelum melaksanakan kegiatannya perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarnya.
  - b) Untuk merealisasikan program dan strrtategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhan. Adapun untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang, berkaitan dengan perubahan dan perusahaan.

- 3) Dapat dianalisis bahwa tujuan sistem yang dilakukan oleh PT. Socfindo agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Menurut para ahli sistem rekrutmen ialah agar perusahaan dapat memenuhi program, tujuan dan merealisasikan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang, berkaitan dengan perubahan dan perusahaan.

#### **b. Mekanisme dalam melakukan rekrutmen**

- 1) Mekanisme PT. Socfindo dalam melakukan rekrutmen antara lain:
  - a) Menyebarkan iklan dijurusannya masing-masing, contohnya dibagian pegawai bagian umum diambil khususnya jurusan ekonomi.
  - b) Tahap yang kedua melakukan sesi wawancara yang diseleksi langsung oleh HRD perusahaan.
  - c) Calon karyawan melakukan tes psikotes.
  - d) Dan tahap terakhir calon karyawan melaksanakan tes kesehatan sebagai tahap akhir dalam melakukan rekrutmen ketenaga kerjaan di PT. Socfindo.
- 2) Mekanisme pada dasarnya sebuah kata serapan yang berasal dari Bahasa Yunani yaitu "*Mechane*" yang artinya sebuah Instrument, perangkat, bahan dan peralatan. Dan kata "*Merchos*" yang artinya sebuah metode, sarana dan teknis untuk menjalankan suatu fungsi. Menurut (Purnaya, 2019) mekanisme dalam perekrutan calon tenaga kerja karyawan dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:
  - a) Mekanisme Internal
 

Dengan cara internal, calon karyawan diseleksi dari tenaga kerja yang ada dalam organisasi saat ini. Cara ini memiliki keuntungan saat merekrut calon karyawan sehingga proses penyesuaian menjadi lebih mudah.

b) Mekanisme Eksternal

Perekrutan tenaga kerja eksternal berusaha menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi. Dapat dilakukan melalui iklan posisi pekerjaan, melalui surat kabar, atau majalah atau melalui Universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki. Proses rekrutmen dapat menjadi mahal terutama karena banyak tenaga kerja baru yang meninggalkan organisasi setelah kerja hanya satu atau dua tahun. Organisasi akan rugi investasi pelatihan pada tenaga kerja tersebut. Rekrutmen dengan cara lain adalah dengan bekerjasama dengan lembaga swasta, baik formal maupun informal, departemen tenaga kerja dan lain sebagainya.

- 3) Dalam melakukan perekrutan karyawan baru di PT. Socfindo dengan menggunakan mekanisme menyebarkan iklan, melakukan tes wawancara, tes psikotes, dan yang terakhir tes kesehatan. Adapun mekanisme sistem rekrutmen menurut Purnaya terbagi menjadi dua yaitu mekanisme internal dan eksternal.

**c. Proses sistem rekrutmen yang diterapkan PT. Socfindo**

- 1) Proses sistem rekrutmen yang diterapkan ialah melalui website, maupun softcopy, hardcopy, setelah itu perusahaan menyeleksi kembali administrasi si calon karyawan tersebut. Setelah itu ada namanya uji pengetahuan, bahasa Inggris, selanjutnya ada tes kesehatan psikotes, dan yang terakhir tes wawancara dengan manajer perusahaan.
- 2) Menurut (Samsudin, 2018) menyatakan pelaksanaan merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang

dilaksanakan proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah ataupun tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umum dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:

a) Mengidentifikasi jabatan dan lowongan

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan.

b) Menentukan calon yang tepat

Jika persyaratan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan tempat kandidat yang harus dicari. Dua alternatif untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, perlu diketahui karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau di promosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan, perlu dipertimbangkan dengan cermat metode-metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat.

c) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan untuk memperoleh uraian jabatan atau job description dan spesifikasi jabatan atau job specification sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.

d) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, employee referrals, walk-ins and write-ins, Depnakertarns, perusahaan pencari tenaga kerja,



lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan lain sebagainya.

- e) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.

- f) Menyaring atau menyeleksi kandidat
- g) Membuat penawaran kerja
- h) Mulai bekerja

- 3) PT. Socfindo menerapkan website, maupun softcopy, hardcopy, setelah itu perusahaan menyeleksi kembali administrasi si calon karyawan tersebut. Itulah proses yang diterapkan perusahaan dalam merekrut karyawannya. Menurut Samsudin proses pelaksanaan merupakan tugas penting dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Berikut ini langkah-langkah yang umum dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen menurut Samsudin sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi jabatan dan lowongan
- b) Menentukan calon yang tepat
- c) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- d) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
- e) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
- f) Menyaring atau menyeleksi kandidat
- g) Membuat penawaran kerja
- h) Mulai bekerja

**d. Strategi sistem rekrutmen yang efektif memenuhi kebutuhan SDM**

1) Efektifitas sistem rekrutmen PT. Socfindo

Strategi sistem rekrutmen di PT. Socfindo sudah efektif, dikarenakan perusahaan sudah mencari calon SDM dengan jurusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Contohnya dibagian pertanian.

2) Menurut (Butarbutar, Tricahyono, & Djatmiko, 2018)

berpendapat bahwa strategi adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis oleh manajemen untuk merumuskan strategi, menjalankan strategi, dan mengevaluasi strategi dalam rangka menyediakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh pelanggan untuk mewujudkan visi organisasi. Adapun manfaat dari manajemen strategi sebagai berikut memungkinkan organisasi untuk lebih produktif alih – alih reaktif dalam membangun masa depannya. Manajemen strategi memungkinkan suatu organisasi mengarahkan dan memengaruhi berbagai aktivitas dan dengan demikian mengontrol takdirnya sendiri. Manfaat utama dari manajemen strategi adalah untuk membantu organisasi merumuskan strategi – strategi yang lebih baik melalui penggunaan pendekatan terhadap pilihan strategi yang lebih sistematis, logis, dan rasional.

3) Strategi PT. Socfindo dalam merekrut karyawan barunya sudah

efektif dikarenakan perusahaan sudah mencari calon SDM dengan jurusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun menurut Butar-butar strategi rekrutmen adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis oleh manajemen untuk merumuskan strategi, menjalankan strategi, dan mengevaluasi strategi dalam rangka menyediakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh pelanggan untuk mewujudkan visi organisasi.

**e. Media yang menjadi wadah dalam melakukan sistem rekrutmen**

1) Media yang digunakan oleh PT. Socfindo dalam melakukan sistem rekrutmen antara lain:

- a) Website [www.socfindo.co.id](http://www.socfindo.co.id)
- b) Les karir
- c) *job street*
- d) Koran waspada

2) Media dalam melakukan sistem rekrutmen

Perkembangan globalisasi pada saat ini media massa berperan sangat vital dalam kehidupan sehari-hari. Media massa diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi penggunaannya. Media massa memiliki berbagai peran yaitu seperti dikatakan McQuail (1987) mengemukakan sejumlah peran yang dimainkan media massa, yakni:

- a) Industri pencipta lapangan kerja, barang, dan jasa serta menghidupkan industri lain utamanya dalam periklanan atau promosi.
- b) Dapat menjadi sumber kekuatan atau alat kontrol, manajemen, dan inovasi dalam masyarakat.
- c) Media massa berperan menjadi wadah untuk menampilkan peristiwa masyarakat.
- d) Dapat menjadi wahana pengembangan keudayaan, informasi, mode, gaya hidup, dan norma.
- e) Berperan dalam pencipta citra individu, kelompok, dan masyarakat (DHARMAWAN, 2018).

3) Media yang digunakan PT. Socfindo dalam merekrut karyawan baru dengan menggunakan media Website [www.socfindo.co.id](http://www.socfindo.co.id), Les karir, *job street*, dan Koran waspada. Menurut McQuail (1987) media masa sangat berperan penting dalam kehidupan manusia dan perusahaan untuk merekrut karyawan barunya dan menjadi indsutri pencipta lapangan kerja, barang dan jasa serta

menghidupkan industri lain utamanya dalam periklanan atau promosi.

**f. Pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan baru**

- 1) Yang bertanggung jawab dan menyeleksi calon karyawan baru di PT. Socfindo ialah HRD sesuai dengan mekanisme yang ditentukan.
- 2) Divisi *human resource division* (HRD) adalah salah satu bagian penting di dalam organisasi. Selain terus memberikan kontribusi kepada masyarakat, sebuah perusahaan juga harus menjadi entitas yang mengejar keuntungan dengan menginvestasikan sumber dayanya dalam aktivitas bisnis sehari-hari. Sumber daya ini meliputi uang tunai, aset tetap seperti peralatan produksi, bahan baku untuk produk manufaktur, mitra bisnis, jaringan distribusi, informasi pemasaran, dan tenaga kerja. Ini umumnya dikategorikan ke dalam empat elemen yaitu “orang, barang, uang, dan informasi”. Di antara empat elemen tersebut, divisi HR memiliki tanggung jawab untuk memberdayakan orang secara efektif.
- 3) Di PT. Socfindo HRD menjadi penanggung jawab penuh dalam merekrut karyawan baru. Tugas HRD adalah melakukan perencanaan, menyelenggarakan seleksi bagi karyawan baru, memberikan *Training*, menyediakan kompensasi untuk karyawan, menghimpun administrasi data, dan mengadakan evaluasi karyawan.

**g. Pengaruh sistem rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan**

- 1) Pengaruh sistem rekrutmen kinerja karyawan
  - a) Perusahaan sudah pasti mencari jurusan yang sesuai dibutuhkan dengan jalur rekrutmen, contohnya dibagian pertanian dan ekonomi.
  - b) Perusahaan sudah efektif dalam melakukan sistem rekrutmen
- 2) Dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan posisi orang yang tepat di dalam mengisi suatu jabatan, jika jabatan tersebut tidak dibuat dalam suatu batasan yang jelas serta menyangkut ruang lingkup jabatan dan spesifikasi sipemegang jabatan. Yang bisa dijadikan dasar untuk melakukan rekrutmen. Dengan adanya sistem rekrutmen, maka calon karyawan yang diterima sudah sesuai dengan kriteria yang diperlukan dalam suatu organisasi (Reni Hindriari, 2018).
- 3) Sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan sudah mencari karyawan yang mempunyai subskill dibidangnya masing-masing, sehingga keefektivitas karyawan meningkat dan memberikan hasil positif bagi perusahaan. Dengan adanya sistem rekrutmen, calon karyawan yang diterima akan sesuai dengan kriteria yang diperlukan dalam suatu perusahaan.

**h. Unsur penting sistem rekrutmen Internal dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfindo**

- 1) Unsur internal, perusahaan tetap memakai tes kemampuan calon karyawan sebagai tolak ukur bagi para pelamar yang ingin bekerja di PT. Socfindo. Contohnya, ketika mau naik golongan sebagai staff akan diuji kembali oleh kandidate-kandidate pelamar lainnya walaupun sudah bekerja di PT. Socfindo.

- 2) Menurut (Purnaya, 2019) Rekrutmen internal pun memiliki keuntungan karena apabila satu orang dipromosikan maka akan terjadi promosi berantai untuk jabatan – jabatan dibawahnya. Namun, rekrutmen internal pun memiliki kelemahan, antara lain kemungkinan terbatasnya calon tenaga kerja yang potensial dalam organisasi, kurangnya ide baru segar yang biasanya datang dari pendatang baru, dan kemungkinan pendorong rasa puas diri pada tenaga kerja yang tidak mendorong prestasi kerja lebih lanjut. Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui sistem informasi tenaga kerja yang ada dalam organisasi atau melalui bagan pergantian untuk tingkat manajemen yang lebih tinggi.
- 3) Tes kemampuan para karyawan yang ingin bekerja di PT. Socfindo menjadi unsur penting sebagai tolak ukur mereka. Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui sistem informasi ketenaga kerjaan yang ada dalam perusahaan, melalui bagan pergantian untuk tingkat manajemen yang lebih tinggi.

**i. Rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal dalam meningkatkan kinerja karyawan**

- 1) Menurut pegawai bagian umum perusahaan lebih berpengaruh ke sistem rekrutmen eksternal karena mereka sudah paham dengan psikologinya artinya kinerja kerjanya lebih baik dibandingkan dengan internalnya.
- 2) Setelah diketahui dan dirumuskan spesifikasi tugas - tugas karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan juga sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan bisa berasal dari internal maupun eksternal.

a) Sumber eksternal.

Sumber eksternal adalah calon pelamar yang akan memenuhi jabatan yang kosong yang dilakukan penarikan diperoleh dari sumber – sumber tenaga kerja dari luar perusahaan. Menurut (L Budiarga, 2018) yang

berasal dari Lembaga – lembaga pendidikan, referensi karyawan atau partner kerja dari luar perusahaan, serikat – serikat buruh baik yang asalnya dari lingkungan dalam perusahaan maupun luar perusahaan, rekomendasi dari perusahaan lain, leasing dan nepotisme yang ada di luar perusahaan, menggunakan jasa pemasangan iklan dan dari media lainnya.

- b) Sumber internal adalah pelamar atau calon karyawan yang akan memenuhi lowongan yang kosong diambil dan dalam perusahaan tersebut. Yakni melalui proses mutasi, memindahkan, rotasi karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah disebutkan dan dirumuskan oleh perusahaan. Pemindahan karyawan yang bersifat vertikal ini (demosi atau promosi) maupun yang bersifat horizontal.
- 3) Sistem rekrutmen eksternal lebih berpengaruh daripada sistem rekrutmen internal, dikarenakan mereka sudah paham dengan psikologinya dapat disimpulkan bahwa kinerja kerjanya lebih baik dibandingkan dengan sistem rekrutmen yang internal. Perbedaan sumber eksternal dan internal. Sumber eksternal adalah calon pelamar yang akan memenuhi jabatan yang kosong dilakukan penarikan diperoleh dari sumber – sumber tenaga kerja dari luar perusahaan sedangkan sumber internal merupakan pelamar atau calon karyawan yang akan memenuhi lowongan yang kosong diambil dan dalam perusahaan tersebut.

**j. Penilaian yang dipertimbangkan untuk menjadi nilai tambah calon karyawan**

- 1) Untuk menjadi nilai tambah, perusahaan pastinya melihat dari ilmu pengetahuan dibidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya perusahaan juga melihat dari segi attitude si calon karyawan tersebut. Artinya sikap dalam pengambilan

keputusan dan skill yang dimiliki oleh calon pelamar menjadi point penting bagi perusahaan.

- 2) Nilai tambah calon pelamar dalam proses penyeleksian Menurut (Redyanto, Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Industri Kreatif (Studi Di Perusahaan 24 Slides Malang), 2020) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses merupakan sarana yang digunakan perusahaan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses ini dimulai ketika aplikasi atau pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Kualifikasi seleksi yang menjadi point penting dalam merekrut suatu pekerjaan meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif dan kreativitas.
- 3) Untuk menjadi nilai tambah sikap dalam pengambilan keputusan dan skill yang dimiliki oleh calon pelamar menjadi point penting bagi perusahaan. Menurut Redyanto seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Apalagi dalam era globalisasi ini, sumber daya manusia merupakan asset terpenting dan berfungsi sebagai modal didalam suatu organisasi. Yang dimaksud dengan modal disini adalah potensi yang nyata secara fisik ataupun non fisik dalam mewujudkan suatu eksistensi organisasi.



Salah satu untuk meningkatkan sumber daya manusia sangatlah penting dan sangat berpengaruh besar terhadap jalannya atau lancarnya kegiatan dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang efektif yaitu dengan mencari kandidat yang benar-benar baik untuk dipekerjakan lalu memotivasi serta diberikan pelatihan dan pengembangan untuk perusahaan.

Fungsi dari manusia adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengaruh dan pengendalian. Maksud dengan perencanaan ini agar program dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia. Sejalan dengan itu PT. Socfindo setiap SDM harus memiliki target masing-masing yang telah ditentukan. Dilihat setiap SDM di PT. Socfindo yang memiliki kompetensi yang bagus. Sehingga diharapkan semua SDM dapat membantu dan melakukan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dilihat dari Pendidikan bukanlah hal utama, walaupun SDM memiliki *background* yang baik tetap harus dibekali dengan *training*, jadi harus ada *training* dan *coaching*. Pegawai bagian umum mengungkapkan PT. Socfindo memiliki SDM yang berkompeten yang sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga tidak ada masalah yang cukup berat sampai sekarang.

Tiga masalah dalam sistem rekrutmen yaitu:

- a. Proses rekrutmen yang selalu kompleks merupakan suatu proses yang sah-sah saja untuk dilakukan. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan satndarisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan suatu prosedur rekrutmen yang cukup ketat. Akan tetapi, bagaimana dengan manajemen kerja dari proses rekrutmen yang terlalu kompleks dapat dipastikan, dibutuhkan waktu serta tenaga ekstra yang dikerahkan untuk melakukannya. Solusi dari permasalahan tersebut adalah menentukan standar penilaian bagi kandidat secara spesifik, dan tepat sasaran. Hal ini membuat membuang-buang waktu jika perusahaan menentukan

standarisasi yang cukup banyak dan ketat jika sebenarnya kriteria tersebut tidak memiliki makna yang cukup berarti bagi perusahaan.

b. Jumlah Kandidat yang Cukup Banyak

Jika jumlah kandidat terlampaui sedikit, tentu saja ini bukanlah suatu masalah dalam melaksanakan tahapan-tahapan rekrutmen karyawan. Akan tetapi jika jumlah kandidat sudah membludak, hal ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan. Dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar proses rekrutmen karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Solusi dari permasalahan di atas adalah membuat daftar kandidat dan memberikan penilaian dari informasi-informasi yang telah didapat untuk mempermudah proses penyeleksian karyawan. Divisi HRD dapat membuat daftar kandidat dan penilaian secara manual atau menggunakan software penulisan seperti Ms. Word atau Ms. Excel.

c. Kesulitan dalam mendata Kandidat

Dalam melakukan rekrutmen karyawan, sudah tentu perusahaan membutuhkan data-data karyawan yang bersifat umum maupun personal. Dari data-data karyawan, perusahaan dapat menentukan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Namun, data tersebut memiliki informasi-informasi yang cukup banyak untuk diterima suatu perusahaan, khususnya divisi HRD (*Human Resources Development*). Untuk melakukan penyaringan informasi, suatu divisi HRD haruslah meluangkan cukup banyak waktu untuk melakukan hal ini. Ditambah, divisi HRD akan menghadapi kesulitan jika kuota kandidat terlampaui banyak.

SDM yang sudah bekerja di PT. Socfindo harus sesuai dengan harapan manajemen bidang dan pekerjaan masing-masing karena kompetensi seseorang berbeda-beda sesuai dengan yang dibutuhkan oleh bidangnya.

Beberapa aspek yang terkait dengan kompetensi yaitu:

a. Pengetahuan

Karena pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan yang ditugaskan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup, maka meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Pemahaman

Proses berfikir dan belajar, yaitu mampu memahami arti konsep serta yang diketahui oleh pegawai.

c. Kemampuan

Kemampuan melaksanakan suatu tugas tentu secara fisik maupun mental.

d. Nilai

Nilai yang dimiliki seseorang dapat diukur test untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

e. Sikap

Watak yang membuat orang berperilaku bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Contohnya percaya diri, pandai mengontrol diri dan lain sebagainya.

f. Minat

Sesuatu keinginan dalam beraktivitas tanpa ada yang menyuruh sehingga minat ini merupakan suatu dorongan yang timbul karena adanya perasaan senang terhadap sesuatu.

Adapun tahapan proses dalam merekrutmen calon karyawan di PT. Socfindo dimulai dengan seleksi berkas, Psikotes, Interview, contoh berkas personalia calon karyawan yang dinyatakan dapat diterima bagi calon karyawan yang dinyatakan diterima, dalam rangka penempatannya, yang bersangkutan diharuskan mengisi formulir pelamar. Contoh berkas yang harus dilengkapi para pelamar:

a. Surat lamaran dan daftar riwayat hidup

b. Foto copy/Salinan akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir.

- c. Fotocopy/Salinan ijazah dan traskip akademik dari Pendidikan/kursus yang dimiliki sesuai dengan persyaratan yang ditentukan yang sudah dilegalisir oleh jabatan berwenang.
- d. Hasil seleksi (hasil tes profesi, psikotes, penelitian khusus, pemeriksaan Kesehatan dan lain-lain).
- e. 2 lembar pas photo hitam putih dengan ukuran 4x6.
- f. Formulir pendaftaran yang telah di isi lengkap.
- g. Foto copy surat keterangan kelakuan baik bebas narkoba.
- h. Dalam hal calon karyawan mencantumkan status bujangan/belum kawin pada formulir pelamar agar calon karyawan yang bersangkutan menyerahkan surat keterangan belum berkeluarga.
- i. Agar diteliti ulang/dicocokkan dengan aslinya oleh staf pegawai bagian umum yang bertanggung jawab untuk menjamin kebenaran atas berkas-berkas tersebut, dan foto copy tersebut akan diserahkan untuk penerimaan calon karyawan.

Kriteria untuk melihat sumber daya manusia disesuaikan dengan posisi atau jabatan yang akan dipegang dan dilaksanakannya. Tanggung jawab seseorang pemimpin kepala pusat adalah tersedianya ketentuan eksternal dan internal serta *Standar Operation Prosedur* (SOP) pada seluruh aktifitas operasional perusahaan.

## **2. Hasil Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan**

Hasil rekrutmen yaitu hasil dimana para pelamar yang sudah di nyatakan lolos dalam penerimaan berkas dari setiap kotanya masing-masing akan mengikuti pelatihan atau pengembangan untuk memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan itu.

Pelatihan dan pengembangan *devploment training education* merupakan segala upaya manajemen yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Latihan atau training lebih banyak diterapkan bagi karyawan baru dan pengembangan dari karyawan lama.

Penentuan metode pengembangan harus dilakukan secara hati-hati sebelum menentukan metode pelatihan dan pengembangan harus diperhatikan terlebih dahulu.

Hasil rekrutmen se Indonesia adalah:

- a. Kota-kota se Indonesia
- b. Pemeriksaan Berkas
- c. Seleksi
- d. Psikotest
- e. Interview

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia didalam pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar dalam mewujudkan tujuan-tujuannya.

Selain tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah mencegah kekuasaan dalam semua tingkat organisasi maksudnya banyaknya teknologi yang semakin canggih dan modern serta kebutuhan organisasi berubah setiap saat sedangkan keterampilan dan pengetahuan dimiliki para karyawan terbatas sehingga menyebabkan pengetahuan tersebut tidak dapat digunakan lagi. Untuk itu pelatihan pengembangan sangat dibutuhkan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan di era globalisasi seperti sekarang ini. Pengembangan SDM dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi.

Untuk itu PT. Socfindo harus lebih giat untuk mencari SDM yang professional untuk perusahaan, agar perusahaan tersebut lebih meningkat dan lebih dikenal masyarakat, karena hasil kinerjanya yang bagus dan kompeten, agar masyarakat tertarik untuk melamar di PT. Socfindo sesuai dengan tujuannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis peroleh maka dapat disimpulkan yaitu, Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan, dapat dianalisis bahwa sistem rekrutmen SDM yang dilakukan PT. Socfindo bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Dalam perekrutan karyawan baru PT. Socfindo menggunakan mekanisme dengan cara menyebarkan iklan, melakukan tes wawancara, tes psikotes, dan yang terakhir tes kesehatan.

#### **B. Saran**

1. PT. Socfindo harus lebih giat untuk mencari SDM yang profesional untuk perusahaan, agar perusahaan tersebut lebih meningkat dan lebih dikenal masyarakat, karena hasil kerjanya yang bagus dan kompeten, agar masyarakat tertarik untuk melamar di PT. Socfindo sesuai dengan tujuannya.
2. Diadakannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia didalam pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar dalam mewujudkan tujuan-tujuannya.
3. Mengoptimalkan fungsi manajemen agar calon karyawan tidak ragu untuk mencoba melamar pekerjaan di perusahaan PT. Socfindo Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. (2017). Analisis sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Bekasi. *Jurnal Ekonomi*, 40-75.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18, 45-60.
- Badriyah, N. (2015,). Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekbis*, XIII, 622-628.
- Bayhaqy, F. R., Asiyah, S., & Slamet, A. R. (2021). Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Posisi Kerja. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 96-107.
- Butarbutar, Tricahyono, & Djatmiko. (2018). Analisis Strategi Sistem Rekrutmen SDM Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, 1-60.
- Chandra, H., Hm, M., & Rohan. (2020,). Analisis Sistem Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja. *Macakka Journal*, 1, 349-358.
- Dharmawan, R. (2018). Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan (Studi Tentang Efisiensi Wakru Dan Tenaga Dari Pt. Jasa Marga Persero Tbk). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1-55.
- Dwihatmojo, S., S. Nelwan, O., & Ch. Kawet, R. (2016, Maret). Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jati Jaya Meubel Amurang. *Jurnal Emba*, 4, 120-129.
- Handoko. (2020, Januari-Juni). Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan. *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu*, 3, 137-146.
- Ikhsan, A., Aziza, N., Hayat, A., Lesmana, S., Albara, W., & Khaddafi, M. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Madenatera.
- L Budiarga. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk Makasar. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1-20.
- Lina, R. (2020, Juli). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection*, 3, 281-290.

- Mariroh, S. M. (2022). Pengaruh Sistem Rekrutmen SDM Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Iii*, 1-10.
- Mulyana, M. (2010, October). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah, 10*, 164-170.
- Murniyanti, S. (2020,). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap. *Jurnal Ilmiah, 2*, 1-16.
- Nasution, M. D. (2019,). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan :. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 3*, 85-93.
- Patton, M. Q. (2016). Metode Evaluasi Kualitatif. *Jurnal Ilmiah, 250*.
- Prof. Dr. Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Sukabumi: Alfabeta.
- Purnaya. (2019). Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Jaya Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1-40*.
- Rahayu, E., & Frianto, A. (2022,). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Of Business And Innovation Management, 4*, 359-370.
- Rahman, H. (2020,). Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja . *Jurnal Ilmiah, 4*, 282-297.
- Redyanto, M. (2020). Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Industri Kreatif (Studi Di Perusahaan 24 Slides Malang). *Jurnal Ilmiah, 1-19*.
- Reni Hindriari. (2018,). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2*, 31-54.
- Samsudin. (2018). Analisis Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2*, 30-60.
- Sani, K. S., Sunaryo, H., & Abs, K. (2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan . *E – Jurnal Riset Manajemen, 70-88*.



- Sarani. (2022,). Analisis Penerapan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga. *Jurnal Ilmiah*, 2, 1-15.
- Sutari, I. A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Displin Kerja Terhadap Kiinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 215-227.
- Setiani, B. (2013,). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah*, 1, 38-44.
- Siti Mujiatun. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15, 48-60.
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021,). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo. *Scientific Journal Of Reflection*, 4, 432-440.
- Siyah, Mansur, & Muhtadi, R. (2020,). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1, 188-203.
- Sugiyanto, Wijaya, M. S., Sihotang, R. A., & Fadillah, M. F. (2022,). Analisis Sistem Rekrutmen Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19. *Humanities, Management And Science Proceedings*, 2, 254-260.
- Supriyati, E., & Hutapea, J. (2022,). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Intelektiva*, 3, 41-54.
- Syaiful Bahri. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 16-30.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. (2022,). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap. *Jurnal Emba*, 10, 1315-1325.
- Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Displin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 120-135.

Wardhana, A. K., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2020,). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Dalam Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Jaya. *Jurnal Stei Ekonomi*, 29, 1-11.

Wijaya, Se, M.Si, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3, 1-8.

# LAMPIRAN



**Foto bersama bapak Adhi Yudha Pramana selaku Kepala Bagian Umum PT. Socfindo Medan.**



**Foto bersama Ibu Sulastri selaku Karyawan PT. Socfindo Medan.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019  
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
http://fai.umsu.ac.id M fai@umsu.ac.id f umsumedan o umsumedan u umsumedan u umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

05 Rajab 1443 H  
07 Februari 2022 M

Di -  
Tempat :



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sekar Dewi Irmayani  
Npm : 1801280014  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumulatif : 3,53

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Sistem Rekrutmen SDM Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan.	 14-2-2022	 Selamat Pohan MA	 14/2/22
2	Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Socfindo Medan).	-	-	-
3	Analisis Efek Kompensasi Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT. Socfindo Medan).	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI/UMA. Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

Sekar Dewi Irmayani

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
  2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
  3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

JNI/13 Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 82/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2014  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
http://fai@umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi :  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, MA

Nama Mahasiswa : Sekar Dewi Irmayani  
Npm : 1801280014  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen SDM Kinerja Karyawan Pada PT. Socfinda Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
11/4/2022	1. LBR. diperbaiki, buat dgn sisten piranda Paldit. f.	f.	Perbaiki
14/4/2022	2. Identifikasi masalah ya belu jelas!	f.	
14/4/2022	1) penyusutan upadis karyawan. 2) prosedur penerimaan/rekrutmen. 3) Fokus pada Kantor pusat	f.	Perbaiki kembali.
2/6/2022	1) Perbaiki ketetapan masalah sesuai dgn subbagian. 2) Caput pada Rumusan dan Tujuan 3) koreksi	f.	Perbaiki

Medan, 23 Juni 2022

Muhammad Qorib, MA  
Assoc. AGAMA ISLAM

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi  
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal  
Selamat Pohan, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan

**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI**  
**MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari Kamis, 21 Juli 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sekar Dewi Irmayani  
 Npm : 1801280014  
 Semester : VIII  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Proposal : Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	terisi : Analisis Sistem Rekrutmen SDM dan meningkatkan
Bab I	- latar belakang : teori, variabel, rumus/Model penelitian selayak, teori
Bab II	- Identifikasi : - rumus Model - Tjaja Pahlawan Pembahasan kerangka berfikir.
Bab III	- definisi operasional - populasi & sampel
Lainnya	Referensi Mendukung
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>


Medan, Kamis 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

  
 (Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

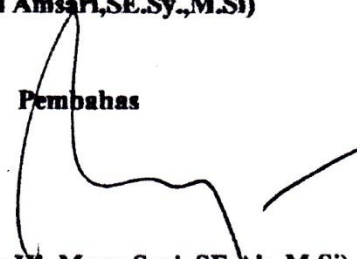
Sekretaris Program Studi

  
 (Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

  
 (Selamat Pohan, MA)

Pembahas

  
 (Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, SE Ak., M.Si)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Pengesahan Proposal**

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari **Kamis, 21 Juli 2022** dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Sekar Dewi Irmayani  
**Npm** : 1801280014  
**Semester** : VIII  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Proposal** : Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, Kamis, 21 Juli 2022

Tim Seminar

**Ketua Program Studi**

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

**Sekretaris Program Studi**

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

**Pembimbing**

(Selamat Pohan, MA)

**Pembahas**

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, SE Ak., M.Si)

Diketahui/ Disetujui  
A.n Dekan  
Wakil Dekan I



Dr. Zailani, S.Pd.I., MA





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fai.umsu.ac.id>

[fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 862/II.3/UMSU-01/F/2022  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

*Juliani / Riba,*  
*for 18/8*

13 Muharram 1444 H  
11 Agustus 2022 M

**POS** ②

18 AUG 2022

Umum

Kepada Yth :  
PT. Socfindo Medan  
di-

Tempat.

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana SI di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Sekar Dewi Irmayani ✓  
NPM : 1801280014  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam ✓  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen SDM Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan,

Wakil Dekan III



*Munawir Pasaribu, MA*  
NIDN: 0116078305



CC. File

Medan, 22 Agustus 2022  
No.UM/X/Bi/2366/2022

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)  
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3  
Medan 20238

Dengan Hormat,

**Hal : Riset Mahasiswa**



Sehubungan dengan Surat No : 871/II.3/UMSU-01/F/2022 mengenai Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa, dapat kami setuju dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan mulai tanggal 26 Agustus s/d 26 September 2022 a/n :

Nama : Sekar Dwi Irmayani  
NIM : 1801280014  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Kegiatan Riset dilaksanakan dengan mematuhi Protokol kesehatan yang berlaku. Saat akan melaksanakan Riset diharapkan mahasiswa dibekali dengan Surat Keterangan Sehat. Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,

  
**PT SOCFIN INDONESIA**  
**SOCFINDO - MEDAN**  
  
**H. SUGIHARTANA**      **H. ANDI SUWIGNYO**  
Kepala Bhg. Umum      General Manager

CC :  
- PD  
- GM  
- File  
HS/FG/rk

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Sekar Dewi Irmayani  
NPM : 1801280014  
Tempat, Tanggal Lahir : Penggalangan, 25 Oktober 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Desa Penggalangan Dusun II Kec. Sei Bambi Kab.  
Serdang Bedagai  
Nama OrangTua  
a. Ayah : Sugianto  
b. Ibu : Wagini

### B. Jenjang Pendidikan

SDN 104301 Pem. Ganjang : Tamat Tahun 2012  
SMP YP R.A KARTINI Sei Rampah : Tamat Tahun 2015  
SMK MUHAMMADIYAH 16 DESA PON : Tamat Tahun 2018  
S1 UMSU : Tamat Tahun 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya dan rasa tanggungjawab

Medan, September 2022

Penulis



Sekar Dewi Irmayani