

Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Del FM

Elsie Sihombing

Program Studi Manajemen Rekayasa, Fakultas Teknologi Industri,
Institut Teknologi Del

Mariana Simanjuntak

Program Studi Manajemen Rekayasa, Fakultas Teknologi Industri,
Institut Teknologi Del

Email Korespondensi : elsiesihombing@gmail.com¹, lisbeth.anna@gmail.com²

Abstract— This research was conducted to find out how the Recruitment and Selection Process affects employee performance at Radio Del FM Laguboti, to find out obstacles and alternative solutions in solving problems. Data collection techniques are through observation and interviews, namely directly observing the object being studied and with documentation. Based on the results of the discussion, it shows that the Employee Recruitment and Selection process at Radio Del FM Laguboti is in accordance with the general standards of roles and authority as stated in the job description and has been effective in finding new employees needed by the company. The obstacles that occur are lack of focus at work, a backlog of work and work taking a long time to complete, this is because the capacity is insufficient if there is only one worker. The solutions implemented temporarily are still not effective because some alternatives are sometimes still disrupted by urgent work that must be prioritized. In developing an administration system in a company, although development is slow, to achieve good development, the support of many parties and focus in its development is very necessary.

Keywords— Recruitment, Selection, Employee Performance.

Abstrak— Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan di Radio Del FM Laguboti, untuk mengetahui kendala dan alternatif solusi dalam menyelesaikan permasalahan. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara yaitu mengamati langsung objek yang diteliti dan dengan dokumentasi. Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Radio Del FM Laguboti telah sesuai dengan standar umum peran dan wewenang yang tertuang dalam uraian tugas dan sudah efektif dalam mencari pegawai baru yang dibutuhkan oleh perusahaan. perusahaan. Kendala yang terjadi adalah kurang fokus dalam bekerja, adanya backlog pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan yang memakan waktu lama, hal ini disebabkan karena kapasitas yang dimiliki tidak mencukupi jika pekerja hanya satu orang. Solusi yang diterapkan sementara masih belum efektif karena beberapa alternatif terkadang masih terganggu oleh pekerjaan mendesak yang harus diprioritaskan. Dalam mengembangkan sistem administrasi pada perusahaan walaupun perkembangannya lambat, namun untuk mencapai perkembangan yang baik maka dukungan banyak pihak dan fokus dalam pengembangannya sangat diperlukan.

Kata Kunci— Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

INTRODUCTION

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia diperlukan untuk memastikan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini melibatkan pembuatan database sumber daya manusia profesional yang digunakan dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan. (Widowati & Agustin, 2021). Mencari lingkungan kerja yang profesional dan berkualitas bukanlah tugas yang mudah. Setiap

organisasi atau bisnis pasti melakukan penyesuaian terhadap karyawan baru, hal ini dianggap suatu keharusan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan terkait pekerjaan dan standar kualitas yang selaras dengan tujuan perusahaan. (Satriyani & Atmaja, 2021). Untuk itu, proses rekrutmen dan seleksi calon pekerja diperlukan untuk membantu mereka yang ingin melamar. Di dalam organisasi, proses rekrutmen ini merupakan salah satu langkah terpenting dalam menentukan kualitas calon karyawan yang akan meninggalkan organisasi. Dalam rekrutmen karyawan, ada dua jenis rekrutmen yang sering digunakan dalam bisnis: rekrutmen internal dan eksternal. Dua proses rekrutmen yang berbeda adalah sebagai berikut: proses rekrutmen internal mencari kandidat yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan untuk mengisi posisi yang terbuka di perusahaan, dan proses rekrutmen eksternal mencari kandidat yang bekerja di perusahaan. Radio Del FM adalah sumber pendidikan kreatif untuk keluarga muda Tobasa, menawarkan pendekatan pembelajaran yang lebih ramah dan imajinatif. Proses perekrutan dan seleksi yang efektif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam jangka pendek. Kebiasaan kerja karyawan dan tinjauan kinerja juga berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi karyawan untuk bertahan di perusahaan atau mengejar jalur karier ditentukan oleh lingkungan kerja dan ekspektasi kerjanya. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan komponen utama strategi organisasi dalam bidang sumber daya manusia, mengidentifikasi dan merekrut individu-individu yang diperlukan agar organisasi dapat berfungsi sebagai penghidupan, pernafasan, dan pada akhirnya tumbuh menuju kedewasaan. (Aulia, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bersemangat untuk mulai menulis artikel yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Del FM.”

1.2 Teori Dasar

Rekrutmen merupakan upaya perusahaan untuk memperoleh pegawai yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja. Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai sarana untuk mengidentifikasi dan menciptakan kumpulan karyawan potensial untuk mengelola karyawan, baik saat ini maupun di masa depan. (Aryadi & Gantari, 2020). Proses rekrutmen dilakukan untuk mencari pegawai yang mempunyai keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan organisasi dan mencocokkannya dengan tugas yang harus dimulai. Prosesnya dimulai ketika pelamar diumumkan dan berakhir ketika calon penerima upah merasa puas. Proses perekrutan karyawan baru sangatlah penting karena kualitas sumber daya manusia dalam suatu bisnis bergantung pada kualitas outputnya. Seleksi adalah proses yang digunakan oleh bisnis untuk memilih karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang akan

mendukung dan mengelola setiap karyawan dalam perusahaan dengan sebaik-baiknya. Selain itu, seleksi merupakan upaya perusahaan untuk mengidentifikasi dan memilih kandidat terbaik baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari antara karyawan untuk mengevaluasi pekerjaan atau pekerjaan yang tersedia (Adrian & Anggraini, 2023).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar teori yang telah diselesaikan, maka permasalahan utama dalam penelitian ini adalah "Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan Radio Del FM."

1.4 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses rekrutmen pada Radio Del FM?
2. Bagaimana proses seleksi pada Radio Del FM?
3. Bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan Radio Del FM?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis proses pergantian karyawan dan pengaruhnya terhadap kehidupan kerja karyawan Radio Del FM.

LITERATUR REVIEW

2.1 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu jenis kegiatan yang mendorong banyak orang untuk melamar dan bergabung pada suatu perusahaan berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan (Dwitama, Vitria, Hadini, 2021). Rekrutmen merupakan agenda yang mengidentifikasikan beberapa pegawai dengan pekerja yang memenuhi syarat pada suatu organisasi atau industri tertentu. Rekrutmen adalah proses memperoleh calon pegawai untuk pekerjaan pokok atau tugas dalam suatu organisasi. Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses seleksi calon-calon yang memenuhi syarat dan mempunyai keterampilan yang diperlukan untuk mengisi suatu posisi atau shift kerja (Urbayanti, 2021).

Ada dua jenis metode rekrutmen: rekrutmen terbuka dan rekrutmen tertutup. Metode-metode ini digunakan berdasarkan kondisi organisasi. Metode "buka" merupakan teknik SDM yang menekankan pentingnya kerja jarak jauh, misalnya dengan memasang iklan di media massa, agar hasilnya lebih tersebar luas dan jangkauannya mendunia. Metode kedua disebut "calon sumber daya manusia" dan melibatkan penyampaian informasi yang diperoleh dari

lamaran hanya kepada orang yang relevan. Oleh karena itu, informasi tidak diungkapkan secara jelas, sehingga menjadi tanggung jawab meskipun jumlahnya terbatas (Wati et al., 2023).

Perekrutan adalah proses yang digunakan bisnis untuk menyaring karyawan baru guna mengidentifikasi kandidat potensial untuk posisi yang terbuka. Hal ini memastikan bahwa bisnis merekrut kandidat yang memenuhi syarat dengan kualifikasi yang mereka perlukan untuk posisi tersebut. Proses perekrutan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kompensasi karyawan. Jika suatu proses rekrutmen berhasil dan menarik banyak pelamar, maka kemampuan perusahaan dalam mencari karyawan yang memenuhi kualifikasinya akan berkurang karena banyaknya kandidat eksternal. Rekrutmen merupakan salah satu komponen utama manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan berapa banyak pegawai yang dibutuhkan, seberapa sering dibutuhkan, dan kualifikasi apa saja yang harus dipenuhi oleh calon pegawai agar dapat bergabung dalam suatu organisasi sebagai pegawai. Di permukaan, rekrutmen merupakan upaya perusahaan untuk memperoleh karyawan (Hutama & Verawati, 2023).

2.2 Seleksi

Proses seleksi ini bermula dari pelamar melamar pekerjaan hingga adanya keputusan penerimaan karyawan. Seleksi merupakan proses pemilihan dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di perusahaan (Widowati & Agustin, 2021).

Untuk memilih calon dalam jumlah yang cukup, dilakukan juga proses seleksi, sehingga diperoleh calon-calon yang terpilih dengan kualitas yang sesuai dengan persyaratan tertentu. Akan mampu mendukung perolehan sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan kualitas yang baik, dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang sesuai prosedur. Kinerja menjadi hal yang perlu diawasi karena menjadi bagian dari faktor terpenting guna mencapai tingkat tujuan organisasi (Satriyani & Atmaja, 2021). Salah satu aspek terpenting dalam operasional organisasi adalah manajemen karyawan, yang merupakan aspek krusial bagi individu, organisasi, dan masyarakat pada umumnya. Penyaringan, tes seleksi, wawancara, pemeriksaan fisik, referensi dan pemeriksaan latar belakang, dan tawaran pekerjaan dapat terdiri dari proses seleksi (Aulia, 2019).

Secara umum, proses seleksi berlangsung sesuai dengan jadwal sebagai berikut:

1. Seleksi disebut juga surat lamaran, yaitu menyisihkan lamaran yang tidak memenuhi kriteria. Hal ini juga menentukan apakah calon pekerja akan dipilih pada tahap proses seleksi selanjutnya.

2. Wawancara awal, Pada awal fase ini, *Station Manager* dan *Program Director* akan mengamati sumber daya manusia yang tersisa untuk mengumpulkan informasi umum tentang tingkat kepatuhan karyawan terhadap pekerjaan mereka sebelumnya.
3. Penilaian akhir, pada tahap ini hasil tahap sebelumnya dianalisis secara rinci untuk menentukan keadaan akhir yang akan dibubarkan atau dikembalikan.
4. Wawancara akhir dilakukan para calon tenaga kerja yang diterima. Wawancara akhir terutama dengan menyangkut kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti gaji dan imbalan lainnya. Pemberitahuan dan wawancara akhir dilakukan oleh.
5. Penerimaan, saat ini para karyawan yang masih bekerja menerima feedback atas prestasi kerjanya dari berbagai departemen di dalam perusahaan. Seperti biasa, etika kerja diperiksa untuk memastikan bahwa kontrak kerja dipatuhi.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil suatu kegiatan kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis suatu organisasi (Aziz, Maarif, Sukmawati, 2017).

Tenaga manusia merupakan komponen paling mendasar dan penting dalam setiap proses pembangunan. Berasal dari sumber daya manusia yang berkualitas dan tangguh yang mampu mendukung dan mempercepat perkembangan suatu organisasi. Jumlah sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang terlalu banyak apabila tidak diimbangi dengan tujuan organisasi hanya akan menjadi kendala dan beban. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang harus dimiliki organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan terkait pekerjaan dan standar kualitas yang selaras dengan tujuan perusahaan (Satriyani & Atmaja, 2021).

Kinerja adalah istilah yang mengacu pada hasil yang diperoleh dari pelaksanaan program atau kegiatan tertentu serta keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan strategis (Febryana, 2017). Kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh suatu organisasi selama jangka waktu tertentu (Poernomo, 2019).

METODE

Subjek penelitian ini adalah staf Radio Del FM yang berlokasi di Laguboti, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi masyarakat di bidang kehidupan sosial, budaya, dan keagamaan sehingga cocok untuk disiarkan di radio, web, dan media cetak. Pada tanggal 28 September 2018, Radio Del FM resmi diluncurkan dengan konsep acara hiburan dan edukasi

termasuk komposisi musik dengan rincian 70% hits Indonesia, 20% hits Mancanegara, dan 10% lagu Batak. Kajian ini akan berlanjut hingga Desember 2023.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu data dan informasi dikumpulkan dari sumber-sumber yang diurutkan berdasarkan topik.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Beberapa contoh penjabarannya diuraikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Observasi dilakukan dengan melakukan observasi di lokasi penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Radi Del FM.
2. Wawancara adalah gaya komunikasi antara dua orang dimana satu orang mendengarkan permintaan informasi orang lain guna merumuskan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu yaitu mengumpulkan informasi terkait masalah yang sedang dibicarakan.
3. Dokumentasi, teknik ini melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang ada dalam suatu organisasi. Tujuan dari teknik ini adalah untuk menganalisis data terkait proses rekrutmen dan seleksi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif karena menyajikan kondisi sebenarnya yang ada pada salah satu objek penelitian, yaitu kondisi yang secara nyata terdapat pada suatu usaha yang sedang diteliti (Widowati & Agustin, 2021). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data, rekonstruksi data, eksplorasi data, dan analisis sentimen. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuisioner dan gambar dari dokumen terkait proses rekrutmen dan seleksi.

Daftar Pertanyaan :

Kemudahan penggunaan yang dirasakan - Perceived Ease of Use (PEOU)

PEOU1 Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini sangat menyenangkan.

PEOU2 Pelatihan yang dilakukan melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini pun menyenangkan.

Pengetahuan – Knowledge (KN)

KN1 Berbagai pengajaran yang relevan dapat dilakukan di Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini.

KN2 Diskusi dan pertukaran ilmu dapat dilakukan di Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini.

KN3 Pengungkapan pendapat mudah dilakukan di Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini.

KN4 Pelatihan dan pengajaran yang dibagikan di Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM adalah yang terkini.

Kegunaan yang dirasakan - Perceived Usefulness (PU)

PU1 Pelatihan dan pengajaran yang saya butuhkan dapat diperoleh di Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini.

PU2 Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini menyediakan tempat pelatihan dan pengajaran yang saya butuhkan.

PU3 Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini meredakan kekhawatiran saya mengenai public speaking.

Niat melanjutkan - Continuance Intention (CI)

CI1 Saya akan memposting opini positif tentang Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini di media sosial.

CI2 Saya bangga menjadi karyawan Radio Del FM ini.

CI3 Saya berharap Radio Del FM ini akan sukses dalam jangka waktu yang lama.

CI4 Saya sangat menyukai Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Radio Del FM ini

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 12

Variable Summary (Group number 1)

Observed, endogenous variables
PEOU2
PEOU1
KN4
KN3
KN2
KN1
PU1
PU2
PU3
CI1
CI2
CI3
CI4
Unobserved, endogenous variables
PU
CI
Unobserved, exogenous variables
PEOU

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 32

Number of observed variables: 13

Number of unobserved variables: 19

Number of exogenous variables: 17

Number of endogenous variables: 15

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	
	Means	Intercepts	Total	
Fixed	19	0	0	0
	0	19		
Labeled	0	0	0	0
	0	0		
Unlabeled	14	1	17	0
	0	32		
Total	33	1	17	0
	0	51		

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 91

Number of distinct parameters to be estimated: 32

Degrees of freedom (91 - 32): 59

Result (Default model)

Group number 1 (Group number 1 - Default model)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
		Label				
PU	<---	PEOU	-,895			
PU	<---	KN	1,618			
CI	<---	PEOU	-6,473			
CI	<---	KN	11,147			
CI	<---	PU	-5,932			
PEOU2	<---	PEOU	1,000			
PEOU1	<---	PEOU	1,000			
KN4	<---	KN	1,000			
KN3	<---	KN	,698			
KN2	<---	KN	,819			
KN1	<---	KN	1,134			
PU1	<---	PU	1,000			
PU2	<---	PU	,816			
		Label	Estimate	S.E.	C.R.	P
PU3	<---	PU	1,146			
CI1	<---	CI	1,000			
CI2	<---	CI	,778			
CI3	<---	CI	,778			
CI4	<---	CI	2,218			

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
PU	<---	PEOU	-,886
PU	<---	KN	1,753
CI	<---	PEOU	-9,592

CI	<---	KN	18,081
CI	<---	PU	-8,881
PEOU2	<---	PEOU	1,004
PEOU1	<---	PEOU	1,004
KN4	<---	KN	,840
KN3	<---	KN	,756
KN2	<---	KN	,711
KN1	<---	KN	,960
PU1	<---	PU	,840
PU2	<---	PU	,828
PU3	<---	PU	,963
CI1	<---	CI	,678
CI2	<---	CI	,698
CI3	<---	CI	,698
CI4	<---	CI	,872

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
PEOU <--> KN	,248			

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PEOU <--> KN	,923

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
PEOU	,245			
KN	,294			
e14	,002			
e15	-,118			

e1	-,002
e2	-,002
e3	,123
e4	,107
e5	,192
e6	,032
e7	,104
e8	,077
e9	,026
e10	,131
e11	,071
e12	,071
e13	,173

Notes for Group/Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	e15	e1	e2
	-,118	-,002	-,002

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Smallest Condition # eigenvalue	Diameter		F	NTries	Ratio
0	4		-7,813	9999,000	103,692	0	9999,000
1	5		-,747	,783	12,769	18	,742
2	3		-,039	,614	3,501	9	,892
3	2		-,059	,644	1,437	5	,867
4	0	5124,143		,194	1,205	5	,844
5	2		-,026	,447	1,146	2	,000
6	0	45805,149		,102	1,117	5	,745

7	1		-,001	,438	1,107	1	,756
8	0	380932,619		,066	1,103	6	,837
9	1		,000	,660	1,102	1	,848
10	0	1205590,040		,098	1,102	9	,878
11	1		,000	,852	1,101	1	,358
12	0	4678011,012		,090	1,101	5	,911
13	0	4857041,917		,606	1,101	2	,000
14	1		,000	,718	1,101	1	,594
15	0	9503266,271		,140	1,100	6	,824
16	0	24287690,873		,765	1,100	1	1,008
17	1		,000	,532	1,100	2	,000
18	0	63305385,073		,096	1,100	10	1,036
19	0	55609424,937		,525	1,100	3	,000
20	1		,000	,581	1,100	2	,000
21	0	65732780,656		,059	1,100	9	,927
22	0	40712027,517		,612	1,100	2	,000
23	1		,000	,477	1,100	1	,951
24	0	70442140,314		,187	1,100	8	,785
25	0	478501341,041		,696	1,100	1	,870
Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	F	NTries	Ratio	
26	e	0	147534163,937	,422	1,1004	,000	
27	e	0	4726985271,623	,023	1,1001	,938	
28	e	0	168873549,963	,353	1,1007	,000	
29	e	0	349927912,994	,718	1,1001	,927	
30	e	0	950400365,972	,419	1,1002	,000	
31	e	0	464856336,731	,360	1,1002	,000	
32	e	1	,000	,426	1,1001	,101	
33	e	0	35472942635,099	,080	1,1005	,958	
34	e	0	589304512,747	,359	1,1008	,000	
35	e	0	711157519,142	,486	1,1001	1,262	

36	e	0	1004214584,935	,328	1,1001	1,354
37	e	0	956801348,511	,492	1,1001	1,078
38	e	0	2160257145,638	,248	1,1001	1,299
39	e	0	1344410151,244	,423	1,1002	,000
40	e	0	2749278792,978	,277	1,1001	1,329
41	e	0	1904460056,678	,372	1,1002	,000
42	e	0	3037929256,637	,318	1,1001	1,367
43	e	0	2996837066,175	,550	1,1001	,623
44	e	0	9390980033,079	,188	1,1001	1,168
45	e	0	3458804866,009	,391	1,1003	,000
46	e	0	5606552555,650	,308	1,1001	1,367
47	e	0	12872750080,826	,588	1,1001	,159
48	e	0	1980196072122,770	,275	1,1001	1,026
49	e	0	6342486388,579	,398	1,10010	,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR CMIN	
Default model	32	1,100
Saturated model	91	,000
Independence model	13	38,931
Zero model	0	47,745

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,033	,977	,964	,633
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,197	,185	,049	,158
Zero model	,238	,000	,000	,000

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2
Default model	,972	,963		
Saturated model	1,000			
Independence model	,000	,000		

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI
	PCFI	
Default model	,756	,735
Saturated model	,000	,000
Independence model	1,000	,000

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen pegawai di Radio Del FM dilakukan melalui dua cara yaitu internal dan eksternal. Proses rekrutmen internal ini dilakukan dengan cara mencari karyawan di perusahaan yang mampu mengelola permasalahan hubungan karyawan yang ada secara efektif dan melakukan promosi terkait karyawan di dalam perusahaan. Kedua proses rekrutmen karyawan eksternal tersebut dilakukan melalui platform media sosial yang tersedia di Radio Del FM. Proses rekrutmen ini dilakukan karena adanya peralihan tenaga kerja atau masuknya pegawai baru pada jabatan yang ada saat ini.

Pihak yang memiliki wewenang untuk menyelenggarakan dan melaksanakan rekrutmen karyawan pada Radio Del FM adalah bagian SM (*Station Manager*) dan (*Program Director*). Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang berakitan dengan proses rekrutmen dan seleksi pada Radio Del FM yaitu:

1. *Program Director* memberi informasi kepada *Station Manager*, tahapan awal yang dilakuakn adalah divisi yang membutuhkan karyawan memberikan informasi kepada *Station Manager* bila membutuhkan calon karyawan baru. Kemudian *Program Director* memberikan kualifikasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan divisinya.

2. *Station Manager* berkoordinasi dengan *Program Director*, tahapan kedua yang dilakukan oleh pihak *Station Manager* akan berkoordinasi kembali ke *Program Director* untuk memperoleh karyawan baru yang memenuhi kualifikasi atau spesialisasi yang dibutuhkan, seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan ketekunan yang diperlukan. Hal ini dilakukan untuk memastikan terpenuhinya persyaratan yang dipersyaratkan oleh divisi yang membutuhkan pegawai berkualifikasi tinggi.
3. Proses rekrutmen calon karyawan yang pertama dari tiga akan dilakukan untuk memenuhi permintaan Direktur Program. Pelatihan karyawan akan dilakukan dengan dua cara: eksternal dan internal.
 - a. Secara eksternal, proses rekrutmen dilakukan dengan mencari kandidat internal di luar perusahaan, seperti:
 - 1) Menggunakan media sosial untuk menyebarkan berita, rekrutmen eksternal Radio Del FM dilakukan melalui akun media sosial stasiun radio di Whatsapp, Instagram, dan situs web. Di media sosial ini, Radio Del FM mendukung persyaratan kerja jangka panjang yang belum terpenuhi, spesialisasi karyawan, deskripsi pekerjaan karyawan, dan domisili karyawan. Secara umum, karyawan yang ingin melamar pekerjaan di platform media sosial harus membuat draf email sesegera mungkin agar dapat membalas email dari Radio Del FM di kemudian hari. Selain itu, pelamar kerja harus meninjau riwayat hidup mereka secara menyeluruh.
 - 2) SM menerima CV karyawan baru. Pada tahap ini, *Station Manager* (SM) memilih CV (*Curriculum Vitae*) yang telah dilengkapi oleh tim Manajer Stasiun dari daftar pegawai. Proses seleksi ini dilakukan dengan melihat CV (*Curriculum Vitae*) yang telah dibuat oleh mahasiswa pelamar. *Curriculum vitae* (CV) yang dibuat oleh pengelola stasiun sudah sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh pengelola stasiun, atau tidak sesuai untuk proses seleksi selanjutnya. Bila sudah ada yang menghambat prosesnya. Langkah selanjutnya adalah memeriksa catatan pekerjaan dan pendidikan karyawan. Hal-hal yang telah dibahas menjadi landasan untuk langkah selanjutnya.
 - b. Secara internal, proses rekrutmen ini dilakukan dengan mencari karyawan potensial di dalam perusahaan.
 - 1) Memberikan informasi kepada setiap divisi. Langkah ini dilakukan dengan mengirimkan email ke divisi lain dan menjelaskan bahwa pada divisi pertama, karyawan harus memenuhi kualifikasi yang telah dikirimkan melalui email. Selanjutnya akan dilakukan proses rotasi atau promosi. Jika yang diyakini adalah supervisi jabatan, maka akan terjadi promosi pegawai. Sebaliknya jika yang

dipersyaratkan adalah pemerataan staf, maka akan dilakukan proses rotasi pekerja, yaitu perpindahan staf dari satu divisi ke divisi lain.

2) SM menyerahkan *Curriculum Vitae* kepada *Program Director*: Langkah selanjutnya adalah menyerahkan *Curriculum Vitae* yang telah diisi oleh *Station Manager* kepada *Program Director*. *Program Director* akan diberitahukan untuk memenuhi persyaratan atau belum. Jika semuanya sudah beres, *Program Director* akan menyarankan *Station Manager* (SM) sekali lagi untuk melanjutkan ke langkah berikutnya. Jika tidak, *Station Manager* (SM) akan terus mencari penggantinya.

3) *Program Director* akan menjadi penasihat utama. *Program Director* sekarang dapat menyediakan sumber daya yang diperlukan kepada staf seperti yang dibutuhkan oleh kantor *Program Director*. Hal ini dilakukan guna menurunkan ambang batas kegagalan dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) pegawai.

4. Proses seleksi: Dengan menggunakan pemilihan atau pencocokan, seleksi mempunyai perusahaan untuk menerima karyawan yang tidak sesuai dengan emas. Pencocokan ini dilakukan dengan cara membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk suatu pekerjaan tertentu. Proses seleksi berlangsung sesuai dengan jadwal berikut:

a. Secara eksternal, seleksi eksternal ini pada akhirnya akan digunakan pada seleksi administratif yang terdiri dari tes wawancara, tes tertulis, dan tes kemampuan.

b. Internal: Seleksi internal ini terdiri dari keputusan *Program Director*.

5. Penerimaan Karyawan: Setelah selesainya proses pelatihan karyawan baru di Radio Del FM, calon yang gagal dalam proses pelatihan akan diminta untuk mengundurkan diri dan mulai bekerja di stasiun radio tersebut.

6. Tahap terakhir adalah tetap atau kontrak kerjap karyawan serta surat tetap atau kontrak kerjap karyawan. Pengalaman kerja karyawan biasanya akan selesai dalam waktu tiga bulan setelah pemberhentian karyawan tersebut, dan setelah waktu tersebut, karyawan yang tidak puas akan segera menjadi karyawan tetap. Tetap karyawan akan mengisi surat keterangan tetap karyawan. Sebaliknya, bagi karyawan, periode pelacakan sering kali berlangsung selama tiga bulan, atau satu tahun.

Hambatan yang sering terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi di Radio Del FM adalah:

1. Orang yang diwawancarai biasanya mempersiapkan diri secara tiba-tiba sambil menunggu orang yang diwawancarai yang tidak ada di tempat. Terdapat inkonsistensi yang menyebabkan

proses wawancara karyawan di Radio Del FM berlarut-larut dan menghambat proses wawancara.

2. Kadang-kadang, beberapa petugas bagian pinjaman gagal memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kategori usia 20–35 tahun, namun hanya memenuhi syarat jika mereka masuk dalam kategori yang berbeda dan lebih diinginkan dibandingkan dengan yang ditentukan oleh direktur program. Terkadang kinerja karyawan tersebut juga tidak sesuai dengan apa yang telah dinyatakan.

3. Penekrutan karyawan terjadi berbagai teman dekat dan anggota keluarga tanpa evaluasi terlebih lama, sebagaimana mereka cocok ditempatkan pada jabatan/posisi yang sedang kosong atau tidak.

Solusi dalam menghadapi hambatan pada proses rekrutmen dan seleksi di Radio Del FM adalah:

1. Dalam hal ini, *Station Manager* (SM) tidak akan mengizinkan kandidat untuk menjadwalkan ulang ujian dengan memberi mereka pilihan untuk menjadwalkan ulang dengan memilih kandidat lain atau dengan memberi tahu mereka ketika direktur program mengonfirmasinya.

2. Dalam hal ini *Station Manager* (SM) berkoordinasi dengan Program Director tidak mampu memperkecil klasifikasi kelompok umur yang awalnya mencakup kelompok usia 20 hingga 35 tahun kemudian diubah menjadi kelompok usia 16 hingga 35 tahun yang memiliki pengalaman berbicara di depan umum.

3. Dalam situasi ini, perlu dilakukan evaluasi kembali apakah orang yang dievaluasi terbukti mempunyai kemampuan lebih tinggi dan etos kerja lebih tinggi. Namun keadaan ini tidak akan muncul jika orang yang dievaluasi tidak mengikuti aturan karena hanya akan membuang-buang waktu, uang, dan sumber daya pada karyawan yang jelas-jelas berada di bawah ekspektasi perusahaan.

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis proses perekrutan dan seleksi di Radio Del FM dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada dan dikelola oleh Radio Del FM Prosedur perekrutan dan seleksi karyawan secara eksternal yang meliputi penyebaran iklan melalui media sosial, penerimaan resume oleh SM, pemilihan resume, penerusan SM resume ke PD, wawancara, pemilihan kandidat terbuka jabatan, seleksi administrasi, tes wawancara, tes

tertulis dan kemampuan, penerimaan calon karyawan sampai dengan pemutusan kontrak kerja. Sebaliknya, selama proses perekrutan dan seleksi internal, yang memberikan informasi ke setiap departemen melalui email, SM memberi tahu PD hal-hal berikut: nama kandidat, foto, pemilihan kandidat, doppelganger kandidat, dan tanda terima kandidat ke titik. dari kontrak kerja.

2. Berikut adalah beberapa permasalahan yang muncul selama proses perekrutan dan seleksi: Calon pelamar kegagalan diri, kendala menemukan karyawan yang tepat, karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, dan terjadinya konflik antar karyawan.

3. Diantara beberapa solusi yang diharapkan mampu mengatasi permasalahan yang mengemuka dalam proses perekrutan dan seleksi pegawai di Radio Del FM adalah sebagai berikut: memanggil atau menjadwalkan ulang kandidat lain, menggunakan spesifikasi jabatan dan menghasilkan kembali jika ingin memperkerjakan keluarga dekat atau teman , dengan konfirmasi PD.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, setiap perusahaan diharapkan dapat menerapkan proses perekrutan dan seleksi yang lebih efektif guna mengorganisasikan karyawan sesuai spesifikasi dan kebutuhan pekerjaan, yang pada akhirnya akan menghasilkan SDM dan tujuan bisnis yang berkualitas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih disampaikan kepada Dr. Mariana Simanjuntak, S.S., M.Sc yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi semangat dalam penyusunan tugas ini.

REFERENSI

Widowati, R., & Agustin, A. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah. Retrieved from <http://e-jurnalmitramanajemen.com>

Urbayanti, K. K. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4(2). <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>

Poernomo, H. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Sidoarjo.

- Nurchahyo, H., Suryoputro, A., & Jati, P. (2016). Analisis proses rekrutmen dan seleksi tenaga kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Hutama, R. H., & Verawati, D. M. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Magelang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 3(2), 230-236. Retrieved from <https://www.embiss.com/index.php/embiss/article/view/220>
- Febryana, F. (2017). 87. Skripsi_Fitria Febryana_13802241028.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 246-253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Aulia, A. F. (2019). Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *MPTH Journal*, 3(2).
- Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja outsourcing pada kantor pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*, 5(4), 148-158.
- Adrian, M. F., & Anggraini, T. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk ditinjau dari perspektif Islam. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(1), 13-19. e-ISSN: 2714-8491