

Tinjauan Prosedur Rekrutmen Karyawan Unit Transfusi Darah Pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi

Kharisma Ayu Safitri¹, Kristiana Widiawati^{2,*}

¹ Manajemen Administrasi: Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; Email: kharismaayu36@gmail.com

² Sekretari: Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; Email: kristiana@binainsani.ac.id, avertiane@yahoo.com

* Korespondensi: e-mail: kristiana@binainsani.ac.id, avertiane@yahoo.com

Diterima: 1 Maret 2018 ; Review: 23 April 2018; Disetujui: 25 Juni 2018.

Cara sitasi: Safitri KA, Widiawati K. 2018. Tinjauan Prosedur Rekrutmen Karyawan Unit Transfusi Darah Pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi. Jurnal Administrasi Kantor. 6 (1): 45-54.

Abstrak: Rekrutmen merupakan kegiatan yang selalu dilakukan bagian Human Resource Development (HRD) untuk mendapatkan sumber daya manusia baru yang sesuai dengan persyaratan dan kriteria jabatan yang kosong. Semakin baik prosedur rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka berpengaruh pula terhadap kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen karyawan di Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi dan tahapan prosedur rekrutmen karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan membandingkan teori mengenai prosedur rekrutmen karyawan dengan hasil penelitian yang ada di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen karyawan yang diterapkan di perusahaan dimulai dengan tahap dalam perencanaan sumber daya manusia dengan menetapkan kualitas dan kuantitas, mengumpulkan, mengelompokkan serta menganalisis data dan informasi yang lengkap mengenai calon karyawan, menetapkan dan memilih alternatif terbaik, lalu menginformasikan kepada calon karyawan mengenai lowongan pekerjaan yang ada. Tahap kedua yaitu analisis jabatan dengan ditetapkannya persyaratan jabatan dengan melihat ketersediaan data, mengumpulkan informasi dengan melihat uraian dan spesifikasi yang telah ditetapkan, lalu kekosongan jabatan tersebut dikaitkan dengan hasil uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya menentukan Sumber dan metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan yaitu sumber dan metode eksternal serta sumber dan metode internal. Terakhir yaitu menentukan teknik rekrutmen karyawan yang tepat.

Kata kunci: Prosedur, Rekrutmen, Karyawan.

Abstract: Recruitment is an activity that is always done part Human Resource Development (HRD) to obtain new human resources in accordance with the requirements and criteria of an empty position. The better the recruitment procedures undertaken by the company, it also affects the progress of the company. This study aims to find out how the employee recruitment procedures in the Blood Transfusion Unit of Bekasi Regency and the stages of the employee recruitment procedures. This research used the method was descriptive analysis by comparing the theory of employee recruitment procedures with the results of existing research in the company. The result of the research shows that the employee recruitment procedure applied in the company starts with the stage in human resource planning by determining the quality and quantity, collecting, grouping and analyzing the complete data and information about the prospective employee, determining and choosing the best alternative, then informing the prospective employee Regarding existing vacancies. The second stage is the analysis of position with the determination of the requirements of the position by looking at the availability of data, collecting information by looking at the description and specifications that have been set, then the vacancy is

associated with job descriptions and job specifications that have been set. Then determine the source and method of recruitment applied by the company ie external sources and methods as well as internal sources and methods. The last is to determine the proper employee recruitment techniques..

Keywords: *Procedures, Recruitment, Employees.*

1. Pendahuluan

Pertumbuhan perekonomian yang semakin berkembang, membuat timbulnya berbagai macam perusahaan di Indonesia semakin pesat. Persaingan bisnis pun banyak terjadi, dan setiap perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang berkualitas. Semua perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk menciptakan dan mengelola SDM yang dapat memajukan perusahaan, serta mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara maksimal, sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Setiap perusahaan memiliki suatu prosedur untuk mengisi kekosongan jabatan. Salah satunya dengan mencari karyawan yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Rekrutmen merupakan kegiatan yang selalu dilakukan bagian Human Resource Development (HRD) untuk mendapatkan SDM baru yang sesuai dengan persyaratan dan kriteria jabatan. Semakin baik prosedur rekrutmen yang dilakukan, maka berpengaruh pula terhadap kemajuan perusahaan. SDM baru yang berkualitas akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan dengan mengerjakan tugas-tugas pokok pekerjaannya.

Rekrutmen karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan, karena semua proses produksi yang ada dalam perusahaan membutuhkan SDM untuk menjalankannya. Sebuah proses perekrutan sering menghasilkan hasil yang lebih baik dalam menemukan calon karyawan yang sempurna. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk merancang prosedur rekrutmen karyawan yang berkualitas.

Unit Transfusi Darah PMI adalah sebuah perusahaan yang memberikan pelayanan darah, pengerahan dan pelestarian donor, pengambilan darah, pengolahan komponen darah, uji saring infeksi, penyimpanan dan pendistribusian darah ke Bank Darah RS (BDRS) atau Rumah Sakit (RS). Semua kegiatan tersebut membutuhkan karyawan yang berkualitas baik agar kegiatan seperti pendistribusian darah ke Bank Darah dan Rumah Sakit, pelayanan kepada masyarakat yang ingin mendonorkan darahnya dan mencapai semua kebutuhan darah untuk masyarakat. Rekrutmen karyawan yang dilakukan perusahaan biasanya menggunakan metode-metode rekrutmen, yaitu metode prosedur rekrutmen karyawan secara internal atau pun eksternal.

Seperti dikutip pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di PT Unilever Indonesia Tbk, dilaksanakan atas dasar kebutuhan untuk mengisi kekosongan formasi akibat dari perluasan dan pengembangan pabrik untuk produksi [Widiawati 2013]. PT Unilever melakukan penarikan kandidat secara internal dan eksternal sesuai teori dan sesuai dengan prosedur Rekrutmen dan seleksi *non staff Management* yang berlaku di perusahaan [Widiawati, 2013].

Merujuk pada latar belakang topik yang diangkat adalah "Tinjauan Prosedur Rekrutmen Karyawan Unit Transfusi Darah pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi". Rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana tinjauan prosedur rekrutmen karyawan unit Transfusi darah pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi? Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui prosedur rekrutmen karyawan unit transfusi darah pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi.

A. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen yaitu menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik [Priansa, 2014]. Tujuan dari rekrutmen adalah menyediakan kelompok calon-calon tenaga kerja yang cukup banyak agar manager dapat memilih karyawan yang mempunyai kualifikasi yang mereka perlukan untuk mengisi lowongan khusus dalam organisasi [Yani, 2012].

B. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam perencanaan sumber daya manusia, diperlukan tahapan-tahapan yang harus ditempuh: Mampu menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM, Mengumpulkan data dan informasi yang lengkap mengenai SDM, Mengelompokan data dan informasi tersebut, kemudian menganalisisnya, Menetapkan beberapa alternatif yang kira-kira dapat ditempuh, Memilih alternatif terbaik dari berbagai alternatif yang ada, menginformasikan rencana terpilih kepada karyawan agar direalisasikan [Widodo, 2015].

Menurut Peraturan Organisasi Palang Merah Indonesia tentang Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia (pasal 22). Persyaratan Calon Karyawan UTD PMI yaitu, a). Warga Negara Indonesia (WNI), b). Memiliki kompetensi dengan latar belakang pendidikan dokter dan telah mendapatkan pelatihan dibidang transfusi darah dan memiliki keterampilan dalam bidang organisasi, manajemen dan teknis pelayanan darah untuk staf medis, c). Memiliki kompetensi dengan latar belakang pendidikan dokter atau sarjana dalam bidang ilmu pasti atau Teknisi Pelayanan Darah yang sudah bekerja minimal 2 tahun dan sudah mendapatkan pelatihan terkait manajemen kualitas pelayanan darah untuk Manajer Kualitas, d). Memiliki kompetensi dengan latar belakang pendidikan minimal, Diploma Teknologi Transfusi Darah untuk staf teknis, e). Memiliki kompetensi dengan latar belakang minimal Diploma Tiga Ahli Kesehatan yang mempunyai sertifikat pengetahuan dan keterampilan tentang pengolahan, penyimpanan, distribusi darah, dengan lingkup pekerjaan pada laboratorium uji saring infeksi di UTD, f). Memiliki kompetensi dengan latar belakang pendidikan minimal Diploma Tiga Keperawatan untuk lingkup pekerjaan pada rekrutmen pendonor, seleksi pendonor, dan pengambilan darah, g). Memiliki kompetensi dengan latar belakang pendidikan minimal Diploma untuk bidang Administrasi, keuangan, kepegawaian, dan logistik; dan h). Bersedia mengikuti peraturan kepegawaian PM.

C. Analisis Jabatan

Penentuan analisis jabatan digunakan beberapa metode: Observasi adalah metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi tentang pekerjaan tertentu. Para *Job Analyst* mengamati para pekerja selama beberapa waktu, bisa dengan video rekaman, untuk merekam cara bekerja dari para pekerja, kemudian membuat catatan sebagai bentuk laporan. Partisipasi, pada metode ini para pekerja diarahkan untuk langsung terjun ke dalam pekerjaan yang sudah ditentukan. Ketersediaan Data, data-data yang tersedia pada perusahaan dapat digunakan oleh para *Job Analyst* untuk bertukar pikiran dan bertukar informasi dengan *Job Analyst* dari perusahaan lain. Wawancara, wawancara adalah proses tanya jawab. Pertanyaan dalam suatu wawancara biasanya disebut juga wawancara terbuka. Survei, survei yang dijalankan meliputi suatu kegiatan administrasi menggunakan kuesioner kertas pensil. Catatan Harian Kerja, catatan harian kerja memberikan informasi secara detail mengenai pekerjaan seseorang. Karena metode ini dilakukan secara rutin setiap hari [Yani, 2013].

D. Penentuan Sumber dan Metode Eksternal

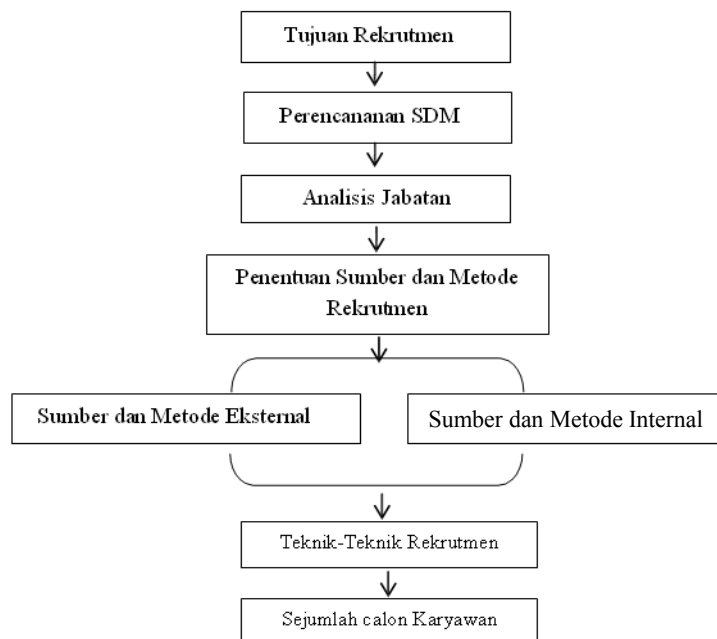
Sumber dan metode eksternal dalam rekrutmen yaitu: 1). Hubungan dengan universitas. 2). Eksekutif Mencari Perusahaan. 3). Agen Tenaga Kerja. 4). Rekrutmen dengan Advertensi. Sumber dan metode dalam rekrutmen internal yaitu: 1). Rencana Suksesi, rekrutmen ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. 2). Penawaran Terbuka untuk suatu Jabatan (*Job Posting*), rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberi kesempatan pada semua pekerja yang berminat. 3). Perbantuan Pekerja, rekrutmen internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). 4). Kelompok Pekerja Sementara, kelompok pekerja sementara (temporer) adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. 5). Promosi dan Pemindahan, rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi dan pemindahan untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah [Nawawi, 2015].

E. Teknik Rekrutmen

Beberapa teknik umum yang digunakan dalam melakukan rekrutmen adalah: 1). *Walk-ins* dan *Write-ins*. *Walk-ins* adalah para pencari kerja yang datang ke departmen personalia dalam rangka mencari pekerjaan, sedangkan *Write-ins* adalah para pelamar yang mengirimkan suratnya ke departemen tersebut. 2). Referensi karyawan, karyawan dapat merekomendasikan pencari kerja ke departemen personalia. 3). Iklan, iklan adalah metode efektif dimana pembaca/pendengar lebih luas dibandingkan dengan sistem sebelumnya. 4). Melalui Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, setiap pemerintahan Negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional. 5). Institusi yang menyelenggarakan perekrutan, Penarikan sumber daya manusia juga dapat dilakukan melalui institusi yang melakukan perekrutan. 6). Institusi Pendidikan, beberapa lembaga pendidikan terutama perguruan tinggi yang kualitasnya baik saat ini sudah menjadi media untuk menyalurkan tenaga kerja. Bahkan beberapa perusahaan atau organisasi telah terlebih dahulu memesan dan memberikan beasiswa kepada para mahasiswa yang berprestasi untuk selanjutnya diangkat menjadi karyawan. 7).

Asosiasi Profesional, sebuah perusahaan tidak mustahil untuk meminta bantuan atau bekerjasama dengan asosiasi profesional yang relevan, dalam usaha merekrut tenaga kerja yang kualifad. 8). Organisasi Pekerja, organisasi-organisasi swasta maupun pemerintah mencari calon karyawannya melalui organisasi-organisasi pekerja karyawan tersebut. 9). *Open House*, orang-orang di sekitar organisasi diundang, kemudian organisasi tersebut menyajikan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan organisasi termasuk kebutuhan tenaga kerja yang akan menangani beberapa kegiatan, dengan cara ini bila ada orang yang tertarik terhadap lowongan tadi, diberi kesempatan untuk melamar sebagai calon karyawan [Yani, 2012].

F. Kerangka Penelitian



Sumber: Hasil Penelitian (2017).

2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah: 1). Data Primer, data primer aktif merupakan hasil wawancara dengan Kepala Sub bidang bagian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) tentang prosedur rekrutmen karyawan. 2). Data Sekunder, data sekunder Internal merupakan data yang sudah tersedia di perusahaan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, peraturan organisasi, pokok-pokok kepegawaian, SOP (*Standard Operational Procedure*) rekrutmen perusahaan, serta visi dan misi organisasi. Data Sekunder Eksternal merupakan data yang berasal dari berbagai institusi di luar perusahaan seperti perpustakaan dan internet.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1). Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi. Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan data primer aktif dengan bertanya langsung kepada staf dan HRD tentang prosedur rekrutmen karyawan. 2). Studi pustaka adalah teknik yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengumpulkan informasi melalui buku-buku sumber, internet dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan teknik evaluasi secara deskriptif dengan membandingkan antara konsep dan hasil penelitian untuk mengetahui prosedur rekrutmen karyawan di perusahaan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini, dijelaskan hasil penelitian dan pada saat yang sama diberikan pembahasan yang komprehensif. Hasil dapat disajikan dalam angka, grafik, tabel dan lain-lain yang membuat pembaca memahami dengan mudah. Pembahasan dapat dibuat dalam beberapa sub-bab.

Tabel 1. Perbandingan antara teori dan hasil penelitian Prosedur Rekrutmen Karyawan

Prosedur Rekrutmen Karyawan	
Teori	Hasil Penelitian
➤ Tujuan Rekrutmen.	➤ Memenuhi kekosongan jabatan.
➤ Perencanaan SDM.	➤ Perencanaan SDM dengan menetapkan kualitas dan kuantitas SDM.
➤ Analisis Jabatan.	➤ Analisis jabatan (menginformasikan kepada karyawan mengenai lowongan pekerjaan yang ada)
➤ Penentuan sumber dan metode rekrutmen.	➤ Menentukan sumber dan metode rekrutmen.
➤ Teknik-teknik rekrutmen.	➤ Memilih teknik rekrutmen yang tepat.
➤ Kendala rekrutmen.	➤ Terdapat beberapa kendala saat melakukan rekrutmen karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian (2017).

Menurut konsep dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tim pustaka phoenix [2009] mengemukakan bahwa pengertian prosedur adalah cara kerja atau cara menjalankan, sedangkan menurut konsep prosedur adalah rangkaian aktivitas yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama [Susanto, 2004]. Dari definisi dapat disimpulkan bahwa prosedur adalah kegiatan yang dilakukan berulang-ulang untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 1. Perbandingan antara teori dan hasil penelitian Prosedur Rekrutmen Karyawan

Prosedur Rekrutmen Karyawan	
Teori	Hasil Penelitian
➤ Tujuan Rekrutmen.	➤ Memenuhi kekosongan jabatan.
➤ Perencanaan SDM.	➤ Perencanaan SDM dengan menetapkan kualitas dan kuantitas SDM.
➤ Analisis Jabatan.	➤ Analisis jabatan (menginformasikan kepada karyawan mengenai lowongan pekerjaan yang ada).
➤ Penentuan sumber dan metode rekrutmen.	➤ Menentukan sumber dan metode rekrutmen.
➤ Teknik-teknik rekrutmen.	➤ Memilih teknik rekrutmen yang tepat.
➤ Kendala rekrutmen.	➤ Terdapat beberapa kendala saat melakukan rekrutmen karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian (2017).

Rekrutmen adalah proses menentukan posisi yang akan diisi dalam perusahaan, dan bagaimana mengisinya [Dessler, 2014]. Rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial [Noe dalam Hartatik, 2014]. Menurut konsep rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan [Fajar dan Tri, 2013]. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan [Malthis dalam Widodo, 2015]. Kesimpulan dari definisi menurut beberapa ahli dapat bahwa rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi sesuai untuk mengisi kekosongan pekerjaan. Menurut konsep Priansa tujuan rekrutmen yaitu menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik, sedangkan konsep dalam buku Yani

mengemukakan tujuan dari rekrutmen adalah menyediakan kelompok calon-calon tenaga kerja yang cukup banyak agar manager dapat memilih karyawan yang mempunyai kualifikasi yang mereka perlukan untuk mengisi lowongan khusus dalam organisasi. Tujuan rekrutmen karyawan Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi adalah untuk memenuhi kekosongan jabatan dalam perusahaan serta menambah kebutuhan tenaga teknis dan operasional agar dapat terpenuhi. Sehingga kegiatan seperti pelayanan darah dapat dilakukan secara optimal. Konsep yang ada pada buku Widodo bahwa perencanaan SDM itu ada memerlukan beberapa tahap, yaitu: menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM, mengumpulkan data dan informasi yang lengkap mengenai SDM, mengelompokkan data dan informasi tersebut, kemudian menganalisisnya, menetapkan beberapa alternatif yang kira-kira dapat ditempuh, memilih alternatif terbaik dari berbagai alternatif yang ada, menginformasikan rencana terpilih kepada karyawan agar direalisasikan. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan di atas antara teori dengan tujuan rekrutmen karyawan Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi sudah sesuai yaitu mencari calon karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan di perusahaan. Konsep Widodo dalam perencanaan sumber daya manusia, diperlukan beberapa tahapan-tahapan yang harus ditempuh seperti, mampu menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM, mengumpulkan data dan mengelompokkan informasi yang lengkap mengenai SDM kemudian menganalisisnya, menetapkan beberapa alternatif dan memilih alternatif terbaik yang kira-kira dapat ditempuh, dan menginformasikan rencana terpilih kepada karyawan agar direalisasikan.

Penerapan perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi yaitu setiap bagian/bidang terkait dalam perusahaan melakukan peramalan sumber daya manusia untuk mengetahui ada tidaknya kesenjangan antara kebutuhan dengan ketersediaan tenaga kerja. Jika terdapat kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja dari segi jumlah maupun mutu maka bagian/bidang tersebut mengajukan permintaan penambahan karyawan dengan mengusulkan kepada bagian Kepegawaian untuk menambah jumlah karyawan yang dibutuhkan dan mengisi formulir permintaan karyawan. Bagian Kepegawaian lalu menetapkan kualitas dan kuantitas SDM yang tersedia, setelah itu data dan informasi yang lengkap mengenai SDM dikumpulkan, dikelompokkan, dan dianalisis dengan menetapkan beberapa alternatif untuk menarik calon karyawan baru. Tahap terakhir perencanaan sumber daya manusia yaitu bagian Kepegawaian menginformasikan kepada karyawan dalam perusahaan bahwa ada lowongan pekerjaan untuk menempati jabatan yang kosong.

Kesimpulan yang dapat diambil antara teori dengan penerapan yang dilakukan oleh Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi sudah sesuai terkait dengan tahap-tahap perencanaan sumber daya manusia yaitu dengan menetapkan kualitas dan kuantitas SDM, mengumpulkan, mengelompokkan serta menganalisis data dan informasi yang lengkap mengenai SDM, menetapkan dan memilih alternatif terbaik, lalu menginformasikan kepada karyawan mengenai lowongan pekerjaan yang ada.

Menurut konsep Yani dalam penentuan analisis jabatan digunakan beberapa metode diantaranya, pertama observasi adalah metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi tentang pekerjaan tertentu. Para Job Analyst mengamati para pekerja selama beberapa waktu, bisa dengan video rekaman, untuk merekam cara bekerja dari para pekerja, kemudian membuat catatan sebagai bentuk laporan, kedua partisipasi, metode ini para pekerja diarahkan untuk langsung terjun ke dalam pekerjaan yang sudah ditentukan, ketiga ketersediaan data-data yang tersedia pada perusahaan dapat digunakan oleh para Job Analyst untuk bertukar pikiran dan bertukar informasi dengan Job Analyst dari perusahaan lain. Keempat wawancara adalah proses tanya jawab. Pertanyaan dalam suatu wawancara biasanya disebut juga wawancara terbuka, kelima survei dijalankan meliputi suatu kegiatan administrasi menggunakan kuesioner kertas pensil, keenam catatan harian kerja memberikan informasi secara detail mengenai pekerjaan seseorang. Karena metode ini dilakukan secara rutin setiap hari.

Penerapan analisis jabatan Unit Transfusi Darah yaitu setelah perencanaan sumber daya manusia dilakukan dan diketahui hasilnya serta terdapat permintaan kebutuhan karyawan. Perusahaan melakukan beberapa tahap dalam analisis jabatan yaitu, ditetapkannya persyaratan jabatan dengan melihat ketersediaan data pada perusahaan untuk memenuhi kekosongan jabatan, selanjutnya dengan cara mengumpulkan informasi dengan melihat uraian dan spesifikasi yang telah ditetapkan, lalu kekosongan jabatan tersebut dikaitkan dengan hasil uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan. Perusahaan juga biasanya melakukan analisis jabatan setelah melakukan proses audit, dalam proses audit tersebut bila ada saran untuk perbaikan mutu karyawan pada jabatan tertentu maka bagian/bidang Kepegawaian menentukan rincian tugas dari jabatan tertentu lalu mencari pegawai yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Kesimpulan yang dapat diambil antara teori dengan penerapan yang dilakukan oleh Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi sudah sesuai terkait dengan tahap-tahap analisis jabatan yaitu ditetapkannya persyaratan jabatan dengan melihat ketersediaan data, selanjutnya mengumpulkan informasi

dengan melihat uraian dan spesifikasi yang telah ditetapkan, lalu kekosongan jabatan tersebut dikaitkan dengan hasil uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Tabel 2. Perbandingan teori dan hasil penelitian sumber dan metode rekrutmen eksternal.

Sumber dan Metode Eksternal	
Teori	Hasil Penelitian
➤ Hubungan dengan universitas.	➤ Hubungan dengan universitas (kampus Teknologi Transfusi Darah).
➤ Eksekutif mencari perusahaan.	
➤ Agen tenaga kerja.	
➤ Rekrutmen dengan advertensi.	

Sumber: Hasil Penelitian (2017).

Menurut konsep Nawawi sumber dan metode eksternal dalam rekrutmen yaitu pertama hubungan dengan universitas perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat di masyarakat, kedua eksekutif mencari perusahaan sering terjadi sebuah perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah/gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya, ketiga agen tenaga kerja rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dari kualitasnya, keempat rekrutmen dengan advertensi rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadvertensikan tenaga kerja yang diperlukan untuk keperluan itu dapat dipergunakan surat kabar lokal, termasuk majalah, radio, televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung pada calon.

Sumber dan metode eksternal yang diterapkan Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi dilakukan dengan menerima karyawan melalui lembaga pendidikan/kampus yaitu lowongan pekerjaan disampaikan kepada kampus Teknologi Transfusi Darah untuk selanjutnya lowongan tersebut ditempel di papan pengumuman kampus. Perusahaan menerima lamaran dari calon karyawan setelah itu calon karyawan akan melewati tahap prosedur rekrutmen karyawan seperti melakukan tes tertulis dan wawancara. Kebijakan dari perusahaan hanya mahasiswa/mahasiswi lulusan kampus Teknologi Transfusi Darah yang memiliki keahlian khusus dalam bidang mengelola darah dan pelayanan transfusi darah yang dapat diterima bekerja di perusahaan.

Kesimpulan yang dapat diambil mengenai sumber dan metode rekrutmen eksternal yang digunakan oleh perusahaan bila dibandingkan dengan teori yang ada, perusahaan hanya menggunakan 1 (satu) metode dan sumber eksternal yaitu hubungan dengan universitas. Unit Transfusi Darah Kab. Bekasi hanya menggunakan 1 (satu) metode dengan alasan karena kebijakan perusahaan hanya akan menerima calon karyawan lulusan kampus Teknologi Transfusi Darah yang memiliki keahlian khusus dalam bidang mengelola darah dan pelayanan transfusi darah. Penerapan yang dilakukan perusahaan mengenai sumber dan metode rekrutmen eksternal dengan teori yang ada sudah sesuai.

Tabel 3. Perbandingan teori dan hasil penelitian sumber dan metode rekrutmen internal.

Sumber dan Metode Internal	
Teori	Hasil Penelitian
➤ Rencana suksesi.	➤ Perbantuan pekerja/karyawan
➤ penawaran terbuka untuk suatu jabatan (<i>job posting</i>).	(yang sudah bekerja lama dalam perusahaan minimal 3 (tahun).
➤ Perbantuan pekerja.	
➤ Kelompok pekerja sementara.	
➤ Promosi.	
➤ Promosi.	
➤ Pemindahan.	

Sumber: Hasil Penelitian (2017).

Sumber dan metode rekrutmen internal dalam konsep yaitu pertama rencana suksesi rekrutmen ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif, kedua penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting*) rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberi kesempatan pada semua pekerja yang berminat, ketiga perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada), keempat kelompok pekerja sementara adalah sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja, kelima promosi dan pemindahan yaitu rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi dan pemindahan untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah [Nawawi, 2015]. Di samping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertical, sedang pemindahan bersifat horizontal.

Sumber dan metode rekrutmen internal dilakukan perusahaan dengan mengisi kekosongan jabatan dari perbantuan pekerja/karyawan lama. Bidang Kepegawaian melihat kinerja karyawan yang sudah lama bekerja tersebut mempunyai potensi dan keahlian yang sesuai untuk pekerjaan yang dimaksud. Kebijakan dari perusahaan hanya akan menerima calon karyawan dari dalam perusahaan dengan kualifikasi khusus yaitu setiap calon karyawan harus memiliki pengalaman bekerja di perusahaan minimal 3 (tiga) tahun.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan di atas mengenai sumber dan metode rekrutmen internal yang digunakan oleh perusahaan adalah bila dibandingkan dengan teori yang ada perusahaan hanya menggunakan 1 (satu) metode dan sumber rekrutmen internal yaitu perbantuan pekerja/karyawan yang sudah bekerja lama dalam perusahaan minimal 3 (tahun). Unit Transfusi Darah Kab. Bekasi menggunakan 1 (satu) metode tersebut dengan alasan karena kebijakan perusahaan yang memiliki kualifikasi khusus untuk calon karyawan baru harus memiliki pengalaman bekerja untuk dapat menduduki posisi jabatan kosong di perusahaan. Penerapan yang dilakukan perusahaan mengenai sumber dan metode internal dengan teori yang dipelajari sudah sesuai.

Tabel 4. Perbandingan teori dan hasil penelitian teknik-teknik rekrutmen karyawan.

Teknik Rekrutmen	
Teori	Hasil Penelitian
➤ <i>Walk-ins</i> dan <i>write-ins</i> .	➤ Referensi
➤ Referensi karyawan.	➤ karyawan.
➤ Iklan.	➤ Institusi pendidikan.
➤ Melalui kementerian tenaga kerja dan transmigrasi.	
➤ Institusi yang menyelenggarakan perekrutan.	
➤ Institusi pendidikan.	
➤ Asosiasi profesional.	
➤ Organisasi pekerja.	
➤ Program training pemerintah.	
➤ Agen temporer.	
➤ Perekrutan internasional.	
➤ <i>Open house</i> .	

Sumber: Hasil Penelitian (2017).

Teknik-teknik rekrutmen karyawan dalam konsep Yani yaitu: *Walk-ins* dan *Write-ins*, Referensi karyawan, Iklan, Melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Institusi yang menyelenggarakan perekrutan, Institusi Pendidikan, Asosiasi Profesional, Organisasi Pekerja, dan *Open House*.

Teknik yang biasa digunakan Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi yaitu referensi karyawan. Keterbatasan pengetahuan masyarakat tentang pendidikan Teknologi Transfusi Darah membuat bagian bidang Kepegawaian menerima referensi dari karyawan yang mempunyai teman/saudara lulusan kampus Teknologi Transfusi Darah atau yang sedang menjalani pendidikan di kampus tersebut dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sebagai calon karyawan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan teknik rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan teori yang ada hanya 2 (dua) yaitu referensi karyawan dan institusi pendidikan. Unit Transfusi Darah Kab. Bekasi menggunakan 2 (dua) teknik rekrutmen karena sedikitnya masyarakat yang

mengetahui tentang pendidikan Teknologi Transfusi Darah dan keterbatasan jumlah mahasiswa/mahasiswi lulusan kampus tersebut membuat perusahaan menerima referensi dari karyawan yang memiliki teman/saudara dengan keahlian pengolahan darah dan pelayanan transfusi darah bagi pendonor. Penerapan teknik rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan teori yang ada sudah sesuai.

Menurut Martoyo dalam Hartatik kendala-kendala internal yang biasa dihadapi dalam hal merekrut karyawan antara lain dari faktor-faktor organisasi yaitu kebijakan promosi dari dalam, kebijakan tentang imbalan, kebijakan tentang status kepegawaian, rencana SDM dan kebijakan pencari tenaga kerja. Sedangkan dari faktor-faktor eksternal yaitu tingkat pengangguran, kedudukan organisasi pencari tenaga kerja, langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu, proyeksi angkatan kerja pada umumnya, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain dan seputar penempatan tenaga kerja. Kendala rekrutmen yang dihadapi oleh Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi yaitu dari faktor eksternal. Terbatasnya jumlah lulusan mahasiswa kampus D1 Teknologi Transfusi Darah yang setiap tahun hanya ada ± 150 yang memiliki keahlian khusus dalam bidang pelayanan dan transfusi darah bagi pendonor membuat sedikit jumlah pilihan calon karyawan baru.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan antara teori tentang kendala rekrutmen dan kendala yang dihadapi Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi sudah sesuai yaitu langkanya individu dengan keahlian khusus dalam bidang pelayanan dan transfusi darah bagi pendonor

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah tujuan rekrutmen karyawan menurut Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi yaitu mencari calon karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan di perusahaan. Prosedur Rekrutmen Karyawan yang diterapkan di Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi yaitu perencanaan SDM, analisis jabatan, menentukan kendala rekrutmen, menentukan sumber dan metode rekrutmen serta teknik-teknik rekrutmen. Perencanaan SDM merupakan tahap awal dari prosedur rekrutmen karyawan. Tahap dalam perencanaan SDM yaitu dengan menetapkan kualitas dan kuantitas SDM, mengumpulkan, mengelompokkan serta menganalisis data dan informasi yang lengkap mengenai SDM, menetapkan dan memilih alternatif terbaik, lalu menginformasikan kepada karyawan mengenai lowongan pekerjaan yang ada. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis jabatan dengan ditetapkannya persyaratan jabatan dengan melihat ketersediaan data, mengumpulkan informasi dengan melihat uraian dan spesifikasi yang telah ditetapkan, lalu kekosongan jabatan tersebut dikaitkan dengan hasil uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan. Sumber dan metode rekrutmen yang diterapkan Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi yaitu sumber dan metode eksternal hanya merekrut calon karyawan dari universitas/kampus di Teknologi Transfusi Darah karena mereka memiliki keahlian sesuai kualifikasi perusahaan yaitu dalam pengolahan darah serta pelayanan darah bagi pendonor, sedangkan sumber dan metode internal yaitu perbantuan pekerja/karyawan yang sudah bekerja lama dalam perusahaan minimal 3 (tahun), alasan perusahaan hanya menggunakan 1 (satu) metode tersebut karena kebijakan perusahaan yang memiliki kualifikasi khusus untuk calon karyawan baru harus memiliki pengalaman bekerja untuk dapat menduduki posisi jabatan kosong di perusahaan. Teknik dalam rekrutmen karyawan yang diterapkan perusahaan teknik rekrutmen hanya 2 (dua) yaitu teknik rekrutmen internal berupa referensi karyawan dan teknik rekrutmen eksternal dari institusi pendidikan alasan perusahaan hanya menggunakan 2 (dua) teknik rekrutmen karena sedikitnya masyarakat yang mengetahui tentang pendidikan Teknologi Transfusi Darah dan keterbatasan jumlah mahasiswa/mahasiswi lulusan kampus tersebut membuat perusahaan menerima referensi dari karyawan.

Referensi

- Dessler G. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Permata Puri Media.
- Fajar SA., Iri H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Yogyakarta (ID): Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hartatik IP. 2014. Mengembangkan SDM. Yogyakarta (ID): Kencana.
- Nawawi HH. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta (ID): Gadjah Mada University Press.
- Priansa D. 2014. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung (ID): Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung (ID): PT Refika Aditama.
- Tim Pustaka Phoenix. 2009. Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Edisi Baru". Jakarta (ID): PT. Media Pustaka Phoenix Jakarta.

- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Mitra Wacana Media.
- Widiawati K. 2013 Evaluasi Kegiatan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Posisi Packer Dan Operator Di PT Unilever Indonesia, Tbk. Bekasi (ID): Jurnal Akademi Kantor. Vol. 1 No.1 – Februari 2013.
- Widodo SE. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar.
-----Pokok-pokok Kepegawaian Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia.