

Pengaruh Seleksi Dan Pendidikan Terhadap Perekrutan Karyawan Pt. Ingco Teknika Indonesia Medan

Khaterine Pratama¹, Syawaluddin², Aidil Putra³, Thomas Sumarsan Goh⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Recruitment activities are very important to find new potential employees who have potential in the company. Given the very importance of the recruitment process for the company, it is hoped that a selective selection process will have an impact on the company's future development to obtain quality resources. Some employees of PT. IngcoTeknika Indonesia Medan whose education is not linear and even too far related to the position occupied at this time. The low level of employee education can be proven by the last formal education that the employee has taken. The purpose of this study was to determine the effect of selection and education on the recruitment of PT. IngcoTeknika Indonesia Medan. The research method used is a survey approach analysis method, the type of research is quantitative descriptive, the research method is carried out by questionnaires, interviews, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression. The population is employees of PT. IngcoTeknika Indonesia Medan. The sample in the study to be tested is 35 people. The data analysis technique used is the reliability validity test, the classical assumption test, the coefficient of determination (R²) test, multiple regression analysis, and hypothesis testing.

Keywords: Selection, Education, Employee Recruitment

Copyright (c) 2022 **Khaterine Pratama**

✉ Corresponding author :

Email Address : khaterinepratama27@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. Ingco Teknika Indonesia adalah: sebuah perusahaan trading alat-alat teknik / tools teknik dan perkakas yang berdiri pada akhir Oktober 2016 dengan pusat di Medan, Sumatera Utara. PT Ingco Teknika Indonesia yang berada di bawah naungan Cipta Group Indonesia adalah: sebuah perusahaan importir dan distribusi alat-alat teknik perkakas branding internasional menawarkan berbagai alat mekanik dengan kualitas terbaik seperti mesin-mesin listrik, cordless lithium, perlengkapan aksesoris, perkakas tangan, alatukur, mesin konstruksi, alat mengelas dan lain sebagainya.

Pemasok produk pada sector industry perkakas konstruksi kian banyak saat ini. Kondisi ini membuat INGCO INDONESIA harus terus mengembangkan diri agar tetapeksis dan menjadi pemenang sebagai distributor produk perkakas merek internasional terbesar di Indonesia pada tahun 2025. Salah satunya adalah: dengan pengembangan teknologi berbasis riset agar kinerja pelayanan kami semakin efisien dalam dunia digitalisasi saat ini. Untuk itu, kami menghadirkan sistem ERP dan Aplikasi HANDS agar dapat mengintegrasikan pengelolaan seluruh aktivitas perusahaan dan konektivitas real-time dengan pelanggan kami. PT. Ingco Teknika Indonesia Medan menawarkan berbagai alat mekanik dengan kualitas terbaik seperti: mesin-mesin listrik, cordless, perlengkapan aksesoris, perkakas tangan, alat ukur, mesin konstruksi, alat mengelas, kompresor, generator dan lain sebagainya. INGCO

percaya bahwa dengan harga yang bersahabat bisa menciptakan kualitas terbaik. Keseluruhan pekerja INGCO bekerja keras untuk membuat INGCO dapat mendaki pada posisi puncak di dunia. Saat ini INGCO sudah tersebar di hampir 180 negara di dunia.

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Selain menuntut keahlian dan keterampilan, seorang petugas rekrutmen perusahaan juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen secara maksimal.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah: untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Proses perekrutan yang dilakukan oleh PT. Ingco Teknik Indonesia semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Tujuan utama dari proses rekrutmen karyawan adalah: untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan atau tempat tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana namun proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, membutuhkan waktu yang sangat lama, dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Rekrutmen yang dilakukan perusahaan yang tidak sesuai prosedur menghasilkan sebuah keputusan yang kurang baik.

Berdasarkan hasil survey peneliti pada perusahaan PT. Ingco Teknik Indonesia Medan ada beberapa kendala dalam melakukan rekrutmen karyawan antara lain sulitnya untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar berkualitas baik dalam pendidikan maupun pengalaman, memperoleh tenaga kerja baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas mengingat sulitnya permintaan stakeholder, sulit mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan, jumlah pelamar yang terlalu banyak, sehingga perekrut sulit untuk memilih calon karyawan yang terbaik secara efektif dan efisien serta anggaran yang dikeluarkan tergolong cukup besar karena harus mengeluarkan biaya untuk membuat iklan lowongan kerja di media cetak atau online dan kesesuaian gaji sangat mempengaruhi para pencari kerja sehingga sulit untuk menyamakan persepsi mengenai gaji.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif serta proses seleksi yang selektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Seleksi pegawai adalah: memperoleh karyawan yang paling tepat dalam kualitas maupun kuantitas dari calon-calon yang akan ditariknya. Seleksi sangat berperan bila ternyata para karyawan berprestasi baik sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan. PT. Ingco Teknik Indonesia Medan sering kali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga tingkat kualitas dari pelamar yang dihasilkan pun juga kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Oleh karena itu, didalam melakukan seleksi karyawan baik itu pimpinan perusahaan maupun bagian

personalia harus benar-benar memahami persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan untuk suatu jabatan sehingga tidak akan terjadi kesalahan dalam memilih karyawan. Pada proses seleksi terdapat kesulitan pencarian kandidat karyawan yang akan direkrut sesuai kriteria yang telah ditentukan, kurangnya pengetahuan sosial dalam kerja team pada saat diwawancarai oleh pihak yang bersangkutan, serta sikap dan jawaban pelamar yang kurang meyakinkan dalam pemenuhan standart yang diinginkan. Kesalahan tidak nampak pada awal penyeleksian karena mungkin calon karyawan menampilkan faking good (berusaha bekerja dan mengikuti aturan kerja dengan benar agar dapat diterima bekerja). Dampak dari kesalahan perekrutan dan penyeleksian akan terasa setelah 1 bulan resmi bekerja.

Salah satu faktor yang dibutuhkan agar calon karyawan dapat bekerja lebih baik, maka dibutuhkannya penempatan posisi berkerja yang sesuai dengan bidangnya, maka masing-masing karyawan perusahaan berharap dalam mencapai tujuan bekerja akan lebih mudah. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan, untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal itu, juga dibutuhkan tingkat pendidikan dari karyawan.

Tingkat pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat denganmu dah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti selama pra riset pada PT. Ingco Teknika Indonesia Medan, peneliti menemukan hal menarik mengenai beberapa karyawan yang pendidikannya tidak linier bahkan terlampau jauh berhubungan dengan posisi yang ditempati saat ini. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Ada karyawan yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir SMP. Padahal sesuai SOP (Standard Operating Procedures) perusahaan untuk grade karyawan terendah standar pendidikan minimal SMA atau sederajat.dengan pendidikan formal yang didominasi oleh pendidikan SMA bahkan terdapat karyawan yang tamatan SMP dengan kualitas kemampuan dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Namun dalam praktiknya, masih terdapat permasalahan-permasalahan yang dapat berpengaruh pada hasil kerja atau prestasi kerja yaitu: terdapat perbedaan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tamatan SLTP-SLTA seperti: keterampilan dan keahlian dalam bekerja masih kurang atau masih standar jika dibandingkan dengan tamatan Diploma-Sarjana sehingga dalam menerapkan atau mengaplikasikan pekerjaannya masih ditemukan karyawan yang kurang teliti terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan terdapat karyawan yang kurang memiliki kemampuan atau kurang terampil dalam mengoperasikan teknologi seperti: komputer.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ingco Teknika Indonesia Medan yang beralamatkan di Jl. Panglima Denai Kompleks Pergudangan Amplas Center Blok C10 (Depan Terminal Amplas, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Silaen (2018:87), "Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati."

Populasi penelitian ini adalah: karyawan PT. Ingo Teknika Indonesia Medan yang berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang.

Menurut Silaen (2018:87), "Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya."

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh

Menurut Garaika dan Darmanah (2019:40), "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Sampel penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh atau sensus).

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 26 windows. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$\boxed{} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Rekrutmen

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁
(Seleksi)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Pendidikan)

X₁ = Variabel Seleksi

X₂ = Variabel Pendidikan

e = Persentase Kesalahan (0,5)

Persamaan (3) :

$$\bar{X}_I = \frac{\sum \bar{X}}{n} \qquad \bar{Y}_I = \frac{\sum \bar{Y}}{n}$$

Dimana :

\bar{X}_I = skor rata-rata kinerja pelayanan

\bar{Y}_I = skor rata-rata tingkat kepentingan terhadap pelayanan

n = Jumlah responden

Titik persilangan garis kuadran untuk diagram kartesius dihitung berdasarkan atribut tingkat kinerja (X) dan kepentingan (Y) yang menjadi batas dalam diagram kartesius dihitung dengan menggunakan Persamaan dibawah ini;

Persamaan (4) :

$$\bar{X} = \frac{\sum \bar{X}_i}{k} \qquad \bar{Y} = \frac{\sum \bar{Y}_i}{k}$$

Dimana :

\bar{X} = rata-rata skor tingkat kinerja pelayanan seluruh atribut

\bar{Y} = rata-rata skor tingkat kepentingan pelayanan seluruh atribut

n = jumlah atribut

Hasil analisis dengan metode IPA, diperoleh pemetaan seluruh penilaian atribut pelayanan dimana derajat kinerja dan kepentingannya diketahui dari posisi letaknya pada diagram kartesius. Diagram kartesius terbagi kedalam 4 kuadran (Prasetyo dkk, 2014):

1. Kuadran A - prioritas utama, dimana hasil skor penilaian yang masuk dalam kategori ini diperoleh tingkat kepentingan tinggi dan tingkat kinerja rendah
2. Kuadran B - pertahankan prestasi, pada kategori ini tingkat kepentingan tinggi dan tingkat kinerja tinggi
3. Kuadran C - prioritas rendah, pada kategori ini tingkat kepentingan dan kinerja keduanya adalah rendah
4. Kuadran D - berlebihan, pada kategori ini tingkat kepentingan rendah sedangkan tingkat kinerjanya tinggi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Atribut Indikator Pelayanan

Atribut indikator pelayanan mengacu pada indikator dalam Logistics Performance Index (LPI) yang digunakan oleh World Bank dalam menilai kinerja logistik. Berdasarkan cetak biru pengembangan sistem logistik nasional, PP RI No 26 tahun 2012, indikator dalam LPI meliputi: infrastruktur (infrastructure); kepabeanan (custom); kemudahan mengatur pengapalan internasional (international shipment); kompetensi (competence) logistik dari pelaku dan penyedia jasa; pelacakan (tracking dan tracing); biaya logistik dalam negeri (domestic logistics cost), dan waktu antar (delivery timelines). Selanjutnya atribut indikator pelayanan disusun dengan mempertimbangkan aspek waktu dan biaya yang dihabiskan terkait dengan jasa pelayanan barang. Atribut indikator pelayanan dapat dilihat pada Tabel 1.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square.

Tabel 1 Pengujian Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 koefisien determinasi hipotesis, dapat diketahui bahwa :

1. $R = 0.901$ berarti hubungan (correlation) antara variabel seleksi (X1) dan variabel pendidikan (X3) terhadap variabel rekrutmen adalah sebesar 90,1%.
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) 0.812. Hal ini menunjukkan bahwa 81,2% rekrutmen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel seleksi (X1) dan pendidikan (X2) sedangkan sisanya sebesar 18,8% dapat dijelaskan oleh variable independent lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.20. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Pada Tabel 4-17, diperoleh hasil $F_{hitung} = 69,087$ sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh dari sumber probabilitas F_{tabel} yang tersedia yaitu 3,28 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,087 > 3,28$) dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah H_3 diterima yang artinya bahwa variabel seleksi (X1) dan pendidikan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel rekrutmen pada PT. Ingo Teknik Indonesia Medan / H_3 diterima.

Uji t (Parsial)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 4.19. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Pengujian pengaruh variable bebas secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel seleksi terhadap variable rekrutmen

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar $|3.070|$. Lalu untuk menentukan t table diperoleh bahwa nilai $df = n - k - 1$ atau $df = 35 - 3 - 1 = 32$ dimana k adalah jumlah semua variabel (bebas dan terikat) dan n adalah jumlah sampel pembentuk regresi dengan tingkat kesalahan 5% atau sebesar 0,005 adalah sebesar t tabel = 1.690. Dengan demikian diperoleh t hitung (3.070) $>$ t tabel (1.690) dengan nilai probabilitas ($0,000 < 0,005$). Hal ini berarti hipotesis H_1 diterima sehingga variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap rekrutmen.

b. Variabel pendidikan terhadap variable rekrutmen

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar $|9.771|$. Lalu untuk menentukan t table diperoleh bahwa nilai $df = n - k - 1$ atau $df = 35 - 3 - 1 = 32$ dimana k adalah jumlah semua variabel (bebas dan terikat) dan n adalah jumlah sampel pembentuk regresi dengan tingkat kesalahan 5% atau sebesar 0,005 adalah sebesar t tabel = 1.690. Dengan demikian diperoleh t hitung (9.771) $>$ t tabel (1.690) dengan nilai probabilitas ($0,000 < 0,005$). Hal ini berarti hipotesis H_2 diterima sehingga variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap rekrutmen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Seleksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perekrutan Karyawan PT. Ingo Teknik Indonesia Medan. Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perekrutan Karyawan PT. Ingo Teknik Indonesia Medan. Seleksi (X1) dan Pendidikan (X2) secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap Perekrutan Karyawan PT. Ingco Teknika Indonesia Medan.

Referensi :

- Arifin, Samsul dan Firmansyah. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Di Provinsi Banten. Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Badriyah, Mila. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Cahaya, Nur. 2019. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2017. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kurniawan, Albert. 2019. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosakarya
- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Nurfarizki, Narulita Syarweni dan Dewi Winarni Susyanti. 2018. Analisis Rekrutmen & Seleksi Karyawan Baru Di PT. Baruna Dirga Dharma, Jakarta.
- Pane, Dasip. H. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Prisma Jamintara Medan. Skripsi Universitas Panca Budi Medan.
- Santoso, Singgih. 2019. Mastering SPSS versi 19. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara
- Silaen, Sakti. 2018. Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada media Group.
- Wahyono, Teguh. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik Vol. 4 No. 1 Januari 2018.