

ANALISIS METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. PELINDO I SUMATERA UTARA

Fathan Ariq^{1*}, Irwan Padli Nasution², & Siti Aisyah³

^{*1-3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

^{*}e-Mail: fathanariq1@gmail.com

Submit Tgl: 09-November-2025 Diterima Tgl: 10-November-2025 Diterbitkan Tgl: 11-November-2025

Abstract: *This research aims to determine how the method of recruitment and selection of employees and the procedure for implementing recruitment and selection of employees at PT. Pelindo I. The research method used by the researcher is descriptive qualitative with primary data sources from interviews with the head of HRD and the leadership of PT Pelindo I and field observations, and secondary data in the form of documentation taken from journals and data needs according to the research theme. The location of this research was conducted in Belawan City, North Sumatera, along Pelabuhan Lingkar Sreet, No 1 Bagan Deli, Medan. The results of this study indicate that 1) PT Pelindo I in analyzing employee needs by determining the qualifications of employees who are urgently needed, such as having a minimum education of D3/S1, being able to operate a computer, having a minimum experience of 2 years, being able to work under pressure and having physical health. 2) Sources of employee recruitment conducted by PT Pelindo I internally and externally. Where internal recruitment is carried out by HRD PT Pelindo I by disseminating information only within the company depending on the position that is vacant and supportive, while external recruitment is done by disseminating information through the media both online and print media. 3) The selection process carried out by PT. Pelindo I is not only about basic skills but also thinking ability and communication agility. 4) Placement of new employees is adjusted to the needs of skills and vacant positions in the job, PT Pelindo I has 14 branch operating areas. 5) PT Pelindo I conducts orientation for new employees to make new employees understand the procedures or rules in PT. Pelindo I, so that they know well and can work according to the predetermined jobdesk and targets.*

Keywords: *Employee; Method; Procedure; Selection*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana metode rekrutmen dan seleksi karyawan dan prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Pelindo I. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan sumber data primer wawancara kepala HRD dan pimpinan PT Pelindo I dan observasi lapangan, untuk data sekunder berupa dokumentasi yang di ambil dari buku jurnal dan kebutuhan data sesuai tema penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kota Belawan, Sumatera Utara, sepanjang Jalan Pelabuhan Lingkar No. 1 Bagan Deli Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) PT Pelindo I dalam menganalisis kebutuhan pegawai dengan menentukan kualifikasi pegawai yang sangat dibutuhkan, seperti minimal memiliki pendidikan D3/S1, mampu mengoperasikan komputer, memiliki pengalaman minimal 2 tahun, mampu bekerja di bawah tekanan dan memiliki sehat jasmani. 2) Sumber penarikan pegawai yang dilakukan oleh PT Pelindo I dengan cara internal dan eksternal.

Penarikan secara internal yang dilakukan oleh HRD PT Pelindo I dengan menyebarkan informasi hanya didalam perusahaan saja tergantung posisi yang kosong dan mendukung. Sedangkan eksternal dilakukan dengan penyebaran informasi melalui media, baik media online maupun media cetak. 3) Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Pelindo I bukan hanya mengenai *basic skill* tetapi juga kemampuan berpikir serta ketangkasan dalam berkomunikasi. 4) Penempatan karyawan baru disesuaikan kebutuhan pada keterampilan dan posisi yang kosong di pekerjaan tersebut, PT Pelindo I memiliki 14 cabang wilayah operasi. 5) PT. Pelindo I melakukan orientasi untuk karyawan baru untuk dapat membuat karyawan baru paham dengan prosedur atau aturan dalam PT. Pelindo I, sehingga mereka mengetahui secara baik serta dapat kerja sesuai pada *jobdesk* yang sudah ditentukan dan target yang sudah ditentukan juga.

Kata Kunci: Karyawan; Metode; Prosedur; Seleksi

Cara mengutip Ariq, F., Nasution, I. P., & Aisyah, S. (2025). Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Seleksi Karyawan pada PT. Pelindo I Sumatera Utara. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 98–112. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i1.1504>

PENDAHULUAN

Sektor perdagangan industri dan jasa berada dalam persaingan yang ketat akibat pergeseran ekonomi dan globalisasi.(Lisma yana Siregar, 2020). penerapan teknologi informasi di berbagai perusahaan dan dunia usaha membuat persaingan di dunia usaha semakin ketat. Agar perusahaannya berkembang, perusahaan perlu terus melakukan penyesuaian. Dengan demikian, jika komponen-komponen manajemen berkolaborasi maka kemajuan perusahaan dapat tercapai. Terkait dengan operasional, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia.

Salah satu bentuk modal yang sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis adalah sumber daya manusia (SDM) (Sri Lestari, 2023). Seiring dengan berkembangnya masyarakat, tuntutan yang dibebankan pada organisasi juga semakin besar dalam usahanya memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang unggul. Akibatnya, kebutuhan ini menjadi semakin sulit dipenuhi (Muhammad Mumtaza Walad, 2022). Oleh karena pengelolaan pemberdayaan sumber daya manusia yang teratur dan metodis akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, efektif, dan efisien, maka sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga. Peran SDM sangat diperlukan untuk memenuhi visi dan misi perusahaan yang menyatakan bahwa PT. Pelindo I ingin menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia dengan menawarkan layanan pelabuhan dan maritim yang dapat diandalkan dan terintegrasi. Sebab, secara teori, kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada basis sumber daya manusianya. Kontribusi sumber daya manusia merupakan satu-satunya faktor yang menentukan potensi keberhasilan suatu perusahaan.

Bisnis saat ini menghadapi persaingan dari berbagai sumber. juga dari segi sumber daya manusia. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, bisnis yang memiliki reputasi baik akan memberikan penawaran terbaik. Sumber daya manusia pun saat ini sedang bersaing untuk mampu bersaing mencapai jabatan yang diidamkannya. Untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, bisnis

perlu menetapkan proses dan prosedur untuk menemukan dan merekrut kandidat terbaik. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk mengungguli pesaing mereka di pasar.

Proses seleksi terdiri dari sejumlah proses tindakan yang digunakan untuk menentukan apakah kandidat (yaitu calon karyawan) dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai. Seleksi menurut (Sudiro, 2011) adalah proses memilih orang-orang dengan keterampilan yang diperlukan untuk menduduki posisi-posisi yang terbuka di dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai keselarasan atau kesesuaian antara keinginan pelamar dan tuntutan perusahaan, proses seleksi ini melibatkan lebih dari sekadar memilih kandidat terbaik; ini juga melibatkan pemilihan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang sesuai yang merupakan satu paket yang terdapat pada manusia. Keinginan perusahaan dan pelamar untuk menerima tawaran pekerjaan dipengaruhi oleh seberapa cocok kandidat dan organisasinya.

Selain memakan waktu yang cukup lama, prosedur seleksi yang dilakukan perusahaan juga memakan biaya yang tidak sedikit. Banyak perusahaan sebenarnya memilih untuk tidak menangani masalah yang berkaitan dengan proses perekrutan, namun jika proses perekrutan dapat ditangani dengan tepat, jujur, dan tidak memihak, maka perusahaan pasti akan dapat menghemat uang dan mendapatkan kandidat yang kompeten untuk tenaga kerja.

Penelitian ini akan dilakukan di GRHA PELINDO SATU, Jalan Pelabuhan Ringar No.1, Belawan II, Kota Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411 yang merupakan rumah bagi PT. Pelindo 1 Cabang Sumatera Utara. Melayani industri jasa pelabuhan di Indonesia, PT. Pelindo 1 Cabang Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang antara lain menyediakan jasa kapal, kargo, komoditas. Bisnis ini memainkan peran strategis yang penting dalam menghubungkan jaringan perdagangan maritim Indonesia di seluruh dunia. Diperkirakan PT. Pelindo 1 akan terus berkembang sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawannya, karena kini pihaknya berupaya memperbarui, meningkatkan, dan memperluas seluruh elemen yang terkait dengan layanan kepelabuhanan di Indonesia.

PT. Pelindo I harus terus berkembang sebagai badan usaha milik negara agar visi, maksud dan tujuannya dapat tercapai. Akibatnya, PT. Pelindo I memerlukan bantuan sumber daya manusia yang berkualitas berkaliber tinggi. Proses pencarian sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas diawali dengan proses rekrutmen, setelah itu dipilih calon-calon karyawan yang sesuai dengan ketentuan PT. Persyaratan Pelindo I. Pengusaha menggunakan berbagai teknik dan protokol untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam hal kredensial dan standar. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji prosedur dan teknik yang dilakukan oleh PT. Pelindo I dalam proses perekrutan serta kualitas dan kredensial yang dimiliki PT. Pelindo I mencari kandidat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menghasilkan temuan yang tidak dapat dianalisis secara statistik atau teknik (pengukuran) kuantitatif lainnya disebut penelitian kualitatif (Sugiyono, 2018). Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk sementara. Penelitian yang menggambarkan keadaan suatu hal atau persoalan tanpa berusaha membuat generalisasi

disebut penelitian deskriptif. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk mengkaji praktik dan kebijakan yang digunakan oleh PT Pelindo I dalam proses perekrutan.

Tempat penelitian merupakan tempat para ilmuwan melakukan penyelidikannya, khususnya dalam hal mendokumentasikan fenomena atau penelitian yang benar-benar terjadi dari subjek penelitiannya guna mendapatkan data penelitian yang dapat dipercaya. Penelitian ini dilakukan di Kota Belawan, Sumatera Utara, di sepanjang Jalan Pelabuhan Linhkar No. 1 Bagan Deli Medan. Masa penelitian penyusunan proposal akan dimulai pada bulan Januari 2023 dan berakhir pada bulan Januari 2023.

Terdapat beberapa subjek penelitian dalam penelitian ini; Subyek penelitian ini adalah tujuan yang ingin dicapai peneliti selama melakukan penelitian (Sugiyono, 2018). Departemen HRD menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini karena menggunakan teknik dan proses seleksi personel. Topik penelitian ini dipilih oleh peneliti karena sangat penting untuk proses perekrutan.

Sumber data penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder (Abdussamad, 2021), data primer meliputi observasi lapangan, wawancara, dan metode pengumpulan informasi lainnya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari PT Pelindo I melalui data internal perusahaan yang tersedia atau dengan melakukan wawancara dan observasi terhadap pimpinan dan karyawan terkait, sedangkan data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melalui pengumpulan data, seperti arsip, jurnal, artikel, makalah, dan makalah yang berkaitan dengan sasaran penelitian. Selain itu, uraian pekerja sebagai karyawan, buku atau bahan pendukung lainnya, dan data lain yang diperlukan peneliti yang dipasok langsung dari PT Pelindo I menjadi sumber data tersebut.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kompilasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara untuk penelitian ini dilakukan dengan kepala HRD dan pimpinan PT Pelindo I. Observasi dilakukan dengan peneliti langsung mengunjungi objek penelitian atau mengamati secara langsung untuk mendapatkan data. Kita bisa memahami secara umum proses seleksi pegawai PT Pelindo I dengan cara ini. Dengan menggunakan strategi dokumentasi ini diperoleh data analisis pekerjaan terkait deskripsi pekerjaan, persyaratan kerja, dan standar pekerjaan. Catatan yang dikumpulkan untuk penelitian ini di PT Pelindo Real, bukti lapangan, dokumentasi, dan wawancara terdapat dalam formulir saya.

Kredibilitas dan Konfirmabilitas merupakan dua kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji keabsahan data. Meningkatkan ketaatan, ketekunan dalam belajar, triangulasi, percakapan dengan teman sejawat, pemeriksaan situasi yang kurang menguntungkan, dan verifikasi anggota merupakan cara untuk membangun kredibilitas. Konfirmabilitas, di sisi lain, adalah temuan ilmiah yang diterima secara luas. Uji Konfirmabilitas sama dengan uji Dependabilitas pada penelitian kualitatif, sehingga memungkinkan pengujian dilakukan secara bersamaan (Hermawan, 2019).

Sebagai bagian dari proses penelitian deskriptif, pendekatan analisis data diterapkan sebagai analisis data kualitatif melalui pengolahan data; Artinya, data yang terkumpul diolah, dibandingkan dengan teori, dan akhirnya dinilai (Sulistiyo, 2019). Untuk mengatasi permasalahan yang diangkat, akan dibuat kesimpulan berdasarkan temuan evaluasi. Berikut prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Periksa semua data yang dapat diakses dari berbagai sumber, seperti observasi,

wawancara, dan dokumen, lalu catat dengan cermat dan menyeluruh. Abstraksi adalah metode yang digunakan untuk mereduksi data. Tujuan dari abstraksi adalah untuk memadatkan ide-ide penting, prosedur-prosedur, dan pernyataan-pernyataan yang harus ditegakkan agar tetap ada.

2. Menyusun data yang telah direduksi; informasi tersebut dibagi menjadi beberapa unit yang kemudian diklasifikasikan pada tahap berikutnya.
3. Menampilkan informasi menggunakan tabel, gambar, bagan, diagram, dan format lainnya. Selain penjelasan singkat yang menguraikan bagaimana setiap kategori berhubungan dengan kategori lainnya
4. Memverifikasi keakuratan data: Untuk mempertanggungjawabkan data yang diterima, perlu dilakukan pengecekan ulang terhadap data tersebut untuk memastikan bahwa data tersebut basah.

Informasi yang dikumpulkan dari observasi dan wawancara dapat digunakan untuk membuat penilaian cepat. Untuk meningkatkan kesimpulan, peneliti dapat memilih untuk melanjutkan periode observasi sampai ditemukan informasi baru yang mungkin mengubah temuan awal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Pelindo I

Dulunya bernama Pelindo I atau PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), Badan Usaha Milik Negara di Indonesia ini menyediakan jasa kepelabuhanan. Sebelumnya, 16 cabang pelabuhan di provinsi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Kepulauan Riau diawasi oleh Pelindo 1. Selat Malaka, jalur air tersibuk di dunia, terletak tepat di seberang wilayah operasi Pelindo 1 di Indonesia bagian barat. Lokasi yang strategis ini memungkinkan Pelindo 1 berperan penting dalam menyatukan jaringan perdagangan internasional berbasis maritim Indonesia. Korporasi ini resmi digabungkan menjadi Pelindo II pada 1 Oktober 2021, sebagai bagian dari upaya pemerintah dalam mengkonsolidasikan administrasi pelabuhan di seluruh Indonesia. (Wikipedia, 2023)

1. Sejarah PT. Pelindo I

PT Perubahan kedudukan komersial dan hukum jasa kepelabuhanan memunculkan nama PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). Departemen Van Scheepvaart, bekas departemen pemerintah Belanda, mengawasi perusahaan tersebut dari tahun 1945 hingga 1951. Haven Bedrijf bertanggung jawab menyediakan layanan pelabuhan. Biro Pelabuhan mengawasi administrasi pelabuhan dari tahun 1952 hingga 1959.

Badan Usaha Milik Negara Indonesia telah bertugas mengelola pelabuhan umum negara sejak tahun 1960. Untuk mendukung pembangunan nasional dan menyeimbangkan dinamika pertumbuhan permintaan jasa kepelabuhanan, maka Perusahaan Pelabuhan Negara, salah satu jenis Badan Usaha Milik Negara, yaitu diberikan kewenangan pengelolaan pelabuhan umum pada tahun 1960 sampai dengan tahun 1993, mengalami beberapa kali perubahan bentuk dan arah. Sejak tahun 1960 hingga saat ini, sejarah perusahaan adalah sebagai berikut: (Wikipedia, 2023)

- a. 1960–1963: Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1960, Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan I–VIII bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelabuhan secara

- umum. 1964–1969: Otoritas Pelabuhan, sebuah organisasi pemerintah, mengawasi operasional pelabuhan sementara PN Pelabuhan terus menangani sisi bisnis administrasi pelabuhan.
- b. 1969–1983: Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1969, Badan Pengelola Pelabuhan (BPP) mengawasi penyelenggaraan sebagian besar pelabuhan umum. Setelah dibubarkan, organisasi pemerintah Otoritas Pelabuhan berganti nama menjadi BPP.
 - c. Antara tahun 1983 dan 1992, terdapat perbedaan dalam pengelolaan pelabuhan umum antara yang dijalankan dan yang tidak. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1983 mengatur pengelolaan pelabuhan umum yang tidak dioperasikan oleh unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, sedangkan Perusahaan Pelabuhan Umum (Perum) mengelola pelabuhan umum yang dioperasikan. Salah satu dari keempatnya adalah Perum Pelabuhan I. Di Indonesia, pelabuhan dikelola oleh Perusahaan Pelabuhan yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1983.
 - d. Sejak tahun 1992 hingga sekarang: Bentuk Perusahaan Umum Pelabuhan diubah menjadi PT (Persero)) Pelabuhan Indonesia I sesuai dengan akta pendirian/Anggaran Dasar yang dibuat oleh Notaris Robert Purba, SH tanggal 02 Januari 1999, sebagaimana dimuat dalam Berita Negara RI tanggal 01 November 1994 No. 87 jo Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 02 Januari 1999 No. 01, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 tanggal 19 Oktober 1991 tentang pengalihan status Perusahaan Pelabuhan menjadi Perseroan Terbatas (Persero).

2. Visi Dan Misi

Terdapat Visi dan Misi PT. Pelindo, yaitu: (Pelindo, 2023)

a. Visi

“Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia”. Yaitu visi tersebut merupakan pernyataan cita-cita Perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi dimaksud.

b. Misi

“Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia”. Yaitu menyediakan Jasa Kepelabuhan & Maritim yang Handal & Terintegrasi dengan Kawasan Industri untuk Mendukung Jaringan Logistik Indonesia & Global dengan Memaksimalkan Manfaat Ekonomi Selat Malaka

perusahaan untuk mengetahui kebutuhan posisi, jumlah, serta kualitas pegawai yang diperlukan. Melalui analisis kebutuhan pegawai, maka perusahaan dapat menafsirkan dan memberikan informasi buka lowongan kerja. Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu staff HRD PT. Pelindo I. Wawancara ini dilakukan di PT. Pelindo I pada tanggal 01 Agustus 2023 dengan narasumber bernama Bapak Sumanto. Terdapat pernyataan dari Bapak Sumanto, yaitu

“Disini sebelum dilakukannya rekrutmen, biasanya kami sebagai staff HRD merapatakan posisis mana yang kosong dan sangat kami butuhkan untuk karyawan baru. Lalu kami merancang kualifikasi yang diperlukan, karena setiap posisi pasti beda-beda pekerjaan kan, makanya kami rancang sesuai sama posisi dan latarbelakang dari pelamar itu”.

Dari jawaban Bapak Sumanto dapat peneliti simpulkan bahwa, PT. Pelindo I tidak sembarangan memilih karyawan baru, jadi untuk membuat sebuah rekrutmen, para staff HRD memiliki kebijakan untuk menentukan kualifikasi yang sangat butuhkan, Contohnya posisi Administrasi, kualifikasi yang diperlukan yaitu minimal Pendidikan D3/S1, mampu mengoperasikan computer (MS. Word, MS. Excel, PowetPoint), memiliki pengalaman mjinmal 2 tahun dalam adminitrasi, mampu bekerja dibawah tekanan, tidak bertindik atau bertato, sehat jasmani, dapat bekerja secara individu dan kelompok. Itu salah satu kualifikasi yang diberikan oleh PT. Pelindo I.

Jadi analisis kebutuhan pegawai itu sangat penting, sesuai dengan pernyataan Bapak Sumanto, yaitu “Dengan nganalisis atau melihat kebutuhan pegawai itu jadi sangat penting ya, karena kalo tidak melewati Analisis tersebut maka tidak terdapat kedudukan atau tujuan akhir karyawan yang kita butuhkan. Kalau asal memilih dan tidak memiliki kualifikasi tertentu, maka yang dirugikan juga perusahaan yang tidak memiliki karyawan yang kompeten. Jadi sebagai staff HRD, ini salah satu pekerjaan kami untuk dapat mendapatkan karyawan terbaik dari ribuan pelamar”.

Jawaban Bapak Sumanto menjadi terlihatnya bagaimana pentingnya analisis kebutuhan pegawai. Dari penganalisan awal lah yang akan terlihat pada akhir pemprosesan rekrutmen dan seleksi, yaitu saat karyawan baru tersebut memulai pekerjaan nya. Jika melalui analisis kebutuhan pegawai tadi sudah benar dan mengikuti segala prosedur nya dengan baik sampai akhir, maka staff HRD pasti akan mendapatkan karyawan baru tersebut dengan kemampuan yang bagus dan berkompeten, jadi tidak salah memilih. Dan juga benar dengan pernyataan Bapak Sumanto bahwa, jika ini tidak dijalankan, maka akan berdampak pada Perusahaan. Jadi pemilihan karyawan baru melalui penganalisan kebutuhan pegawai merupakan tahapan awal yang sangat penting bagi Perusahaan untuk memajukan visi dan misi Perusahaan.

PT. Pelindo I dapat membuka rekrutmen ataupun membuka lowongan pekerjaan untuk pegawai baru ialah berdasarkan beberapa faktor. Hal ini dijelaskan dalam wawancara di PT. Pelindo pada tanggal 01 Agustus 2023 dengan narasumber bernama Ibu Trisanti selaku sekretaris *head* HRD. Beliau menyatakan bahwa “Memang tidak sembarangan di PT. Pelindo I ini dalam membuka rekrutmen, karena terdapat banyak prosedur yang harus diurus. Biasanya pembukaan rekrutmen itu kalau ada posisi yang kosong, bisa jadi karena pegawai yang diposisi tersebut sudah *resign*, bisa juga karena dibutuhkan pegawai lebih karena pekerjaan yang menumpuk sehingga harus ada tambahan pegawai. Seperti posisi staff IT *Implementor*, dibutuhin tambahan pegawai yang ahli dalam IT untuk mengidentifikasi program serta *problem solving* dari *project* yang dikerjakan. Seperti itula contohnya”.

Dari penjelasan Ibu Trisanti dapat disimpulkan bahwa PT.Pelindo I membuka lowongan pekerjaan bukan hanya ingin narik pegawai-pegawai baru saja, tetapi ada alasan mengapa terdapatnya rekrutmen tersebut. jadi sesuai pada kualifikasi dan posisi yang dibutuhkan. Dan jika dilihat dari indikator terdapat sumber secara internal maupun eksternal. Peneliti bertanya apakah yang membedakan sumber evaluasi penarikan pegawai ini secara internal maupun eksternal kepada Bu Trisanti. Beliau mengatakan bahwa

“Nah jika dilihat secara internal, HRD PT. Pelindo I biasanya merekrut dengan menyebarkan informasi tersebut di dalam perusahaan, ino tergantung posisi yang kosong dan mendukung. Ada pegawai dengan awalnya posisi sebagai staff biasa dengan kontrak, dia ingin naik posisi menjadi pegawai tetap, jadi dengan posisi lowongan yang terbuka tersebut diperuntukkan bagi pegawai PT. Pelindo I yang ingin naik kedudukan pegawai. Jadi rekrutmen tersebut bersifat internal, sehingga pegawai tersebut cukup mengikuti ujian yang ditentukan oleh Perusahaan. Dan bisa juga jika ada lowongan pekerjaan, kerabat dari pegawai PT.Pelindo I memberi tahu kepada orang lain jika terdapat rekrutmen tetapi hanya sebatas informasi saja, bukan untuk dibantu memasukkan ya seperti calo. Nah beda kalo dengan sumber penarikan pegawai secara eksternal, ini diumumkan di web resmi PT.Pelindo I atau disebarkan melalui berbagai media lowongan pekerjaan, dan ini bersifat umum siapa saja bisa ikut melamar dengan catatan sesuai pada kualifikasi posisi yang dibutuhkan”.

Dari penjelasan Ibu Trisanti menjelaskan bahwa perbedaan sistem evaluasi penarikan pegawai secara internal maupun eksternal, dan hal itu sama-sama melalui prosedur ujian sehingga dapat lulus sebagai pegawai baru di PT.Pelindo I. dan jika dilihat dari sumber eksternal maupun internal, ini tidak jauh pada metode penarikan pegawai dengan metode tertutup ataupun terbuka. Metode tertutup seperti internal, yang hanya diperuntukkan atau diinformasikan kepada pegawai dan orang-orang tertentu saja. Dan metode terbuka seperti eksternal, yang diinformasikan secara luas ke berbagai media cetak ataupun *online*.

Peneliti melihat bahwa PT.Pelindo I bukan hanya membuka rekrutmen untuk karyawan baru saja, tetapi juga membuka rekrutmen untuk anak mahasiswa yang hendak magang di PT. Pelindo I dengan mencari pengalaman sesuai dengan *basic* jurusan mereka di Universitas. Peneliti melakukan wawancara di PT. Pelindo pada tanggal 01 Agustus 2023 dengan narasumber bernama Ibu Susan selaku salah satu karyawan pada divisi *finance*. Beliau mengatakan bahwa :

“Ya disini lumayan banyak juga yang magang, seperti di bagian *finance* ini ada sekitar 5 mahasiswa yang berbeda-beda Universitas tetapi dengan jurusan yang sama yaitu Akuntansi. Jadi disini mereka belajar untuk mengasah bagaimana pengaplikasian data keuangan dengan benar dalam menghitung maupun membuat laporan keuangan. Dan kami sebagai karyawan juga sangat terbantu dengan mereka, sembari kami mengajari mereka, mereka juga dapat pengalaman lebih dalam bekerja kan. Dan biasanya lama mereka magang sekitar 6 bulan, dan selalu terdapat pengantian mahasiswa lainnya”.

Dari penjelasan Ibu Susan menyatakan bahwa PT.Pelindo I juga tidak hanya terdapat karyawan-karyawan baru saja tetapi juga ada anak mahasiswa yang melakukan kegiatan magang, bisa jadi ini tugas dari Universitas mereka dan bisa jadi ini terdapat mereka yang *freshgraduate* yang belum menemukan pekerjaan tetap sehingga mereka mengikuti kegiatan magang ini untuk mendapatkan pengalaman.

Proses seleksi ini merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan disebuah organisasi ataupun

Perusahaan. Dan biasanya proses seleksi ini terdapat beberapa prosedur, dimana setiap Perusahaan memiliki cara yang beda-beda dalam prosesnya. Jika dilihat dari PT. Pelindo I, terdapat beberapa seleksi untuk pegawai baru, yaitu seleksi administrasi, seleksi ujian psikotest, seleksi wawancara, dan *medical check-up*.

Peneliti bertanya mengenai proses seleksi karyawan baru dengan melakukan wawancara di PT. Pelindo I dengan salah satu staff HRD yaitu Bapak Hendra pada tanggal 02 Agustus 2023. Beliau mengatakan bahwa: “Seleksi di PT. Pelindo I ini ada tahapan administrasi, lalu ujian psikotest yang didalamnya ada beberapa tipe soal, lalu wawancara dengan HR langsung, dan terakhir *medical check-up*”.

Dan beliau juga mengatakan bahwa “biasanya seleksi administrasi ini kita mengecek terutama CV yaa, karena ini latar belakang detail pelamar jadi dari CV bisa tau sekilas bagaimana Pendidikan nya, pengalaman nya apakah sesuai dengan posisi yang dilamar, lalu apa saja keunggulan pelamar dalam segi *soft skill* dan *hard skill* nya. Semua itu kita cek sampai berkas-berkas pendukung nya juga, jika ada yang tidak menarik dan tidak sesuai dengan kami maupun Perusahaan maka tidak akan lulus administrasi. Kalau seleksi dari administrasi ini lulus, selanjutnya ngikuti ujian psikotes. Ujian psikotes ini seperti ada tes TPA, aritmatika, wartegg, analogi, dan lainnya. setelah ini lulus, lanjut pada tes bahasa inggris. Disini untuk mengukur seberapa bagus nilai bahasa inggris melalui *rank toefl*. Tes selanjutnya baru wawancara, setelah wawancara lalu *medical check-up*”. Dari penjelasan Bapak Hendra, bahwa terdapat berbagai proses yang dilalui pelamar untuk menjadi karyawan baru di PT. Pelindo I. bukan hanya *basic skill* yang aja yang diperlukan, tetapi juga kemampuan berpikir serta ketangkasan dalam berkomunikasi itu juga penting, apalagi PT. Pelindo I ini sangat menyertai bahasa Inggris, jadi harus *fluent* dalam berbahasa inggris dengan *rank Toefl* yang telah ditentukan.

Metode Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di PT. Pelindo I

PT. Pelindo mencari tenaga kerja yang berkualitas, berpotensi, memiliki semangat yang lebih dan berbakat. Kebijakan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PT. Pelindo dapat melalui *step by step*.

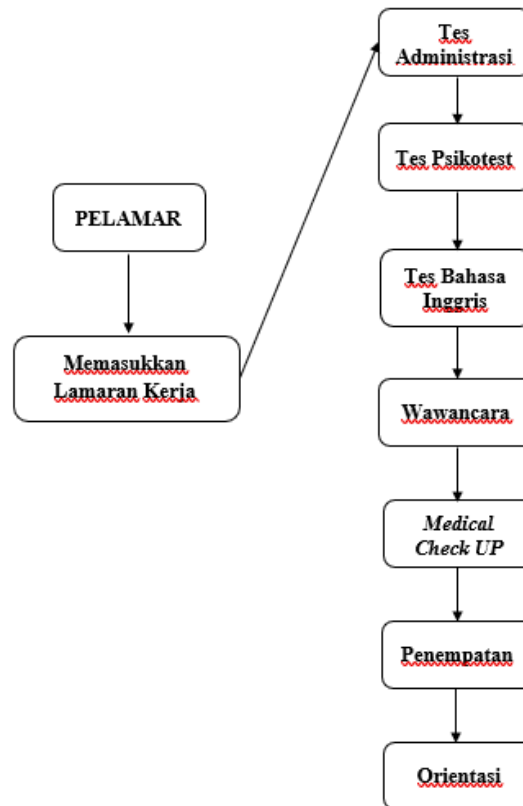
Berikut proses rekrutmen karyawan pada PT. Pelindo I, yaitu :

- a. Proses rekrutmen ini diawali dengan dari masing-masing divisi yang membutuhkan karyawan baru dengan mengirim Surat Permintaan Penambah Karyawan (SPPK) ke bagian Divisi SDM dan Umum.
- b. Setelah menerima SPPK dari divisi tersebut, Divisi SDM dan Umum mengevaluasi atau memantau apakah benar divisi mereka membutuhkan karyawan baru.
- c. Jika disetujui, Divisi SDM dan Umum meneruskan surat ke GM (*General Manager*) PT. Pelindo I.
- d. Dan SPPK ini akan diteruskan lagi ke bagian Direksi Pusat untuk melakukan proses rekrutmen.
- e. Bagian Divisi SDM dan Umum membuat pengumuman resmi bahwa adanya lowongan pekerjaan ke media sosial ataupun *website* PT. Pelindo. Kualifikasi yang dibutuhkan secara umum biasanya :
 - 1) Warga Negara Indonesia (WNI)
 - 2) Berumur minimal 18 tahun dan maksimal 27 tahun
 - 3) Sehat jasmani dan rohani serta tidak buta warna

- 4) Berkelakuan baik
 - 5) Berijazah D3, S1, dan S2 dengan indeks prestasi 3.00 pada skala 4.00
 - 6) Tidak sedang dipekerjaan oleh perusahaan lain
 - 7) Tidak bertato dan bertindik.
- f. Pelamar mengisi formulir lamaran kerja
- Tahap ini langsung di lakukan di website PT. Pelindo yang biasanya diisi melalui biodata pelamar seperti, KTP, Ijazah, Transkrip Nilai, Photo berwarna, Akte kelahiran.

Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi PT. Pelindo I

Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan dalam gambar proses rekrutmen dan seleksi PT. Pelindo I berikut ini:



Gambar 2. Proses Rekrutmen dan Seleksi PT. Pelindo I

Pada Gambar diatas menyatakan bahwa karyawan baru dalam mengikuti rekrutmen dan seleksi di PT. Pelindo I harus melalui beberapa tahapan sampai pada dinyatakan lulus. Terdapat beberapa *step*, yaitu adanya tes administrasi. Dimana ini merupakan seleksi *screening* CV, beserta berkas pendukung lainnya. Dalam tes administrasi ini lah penentu apakah pelamar tersebut layak dalam kebutuhan posisi yang dilamar dengan kemampuan ataupun latar belakang yang dimilikinya. Jika tes administrasi dinyatakan lulus, maka pelamar akan mengikuti tes psikotes berupa soal-soal yang akan melihat bagaimana kemampuan pelamar dalam tes analogi, aritmatika, serta mengukur IQ pelamar melalui tes kepribadian. lalu tahap selanjutnya yaitu tes bahasa inggris. Disini pelamar akan diuji bahasa inggrisnya dengan 250 soal pertanyaan bahasa inggris, ini udah melatih kemampuan bahasa

inggris pelamar seperti pada *Toeftl* ataupun *Toeic*. Setelah tahap ini, terdapat tahap wawancara *user* yang langsung dengan HRD PT. Pelindo I. Pada wawancara ini pelamar akan diberi pertanyaan melalui tentang *personality*, kelebihan dan kekurangan pada diri, serta bagaimana pelamar menarik perhatian *user* untuk dapat meluluskan nya sebagai karyawan baru yang cocok dengan posisi kebutuhan yang dilamar. Jika semua tahapan diatas sudah dijalankan, maka pelamar akan dilanjutkan dengan *medical check-up*. Ini merupakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh untuk dapat mengetahui bahwa pelamar dalam keadaan yang sehat, tidak terdapat penyakit ataupun tubuhnya mengonsumsi barang terlarang, seperti narkoba. Setelah dinyatakan sehat dan aman, maka pelamar dapat melanjutkan tahapan dengan tanda tangan kontrak serta pemberitahuan penempatan bekerja sebagai karyawan baru. Dan akan diadakan nya orientasi untuk pengenalan perusahaan kepada karyawan baru. Orientasi merupakan program untuk memperkenalkan karyawan baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, keyakinan, dan memperkenalkan pada rekan kerja mereka. PT. Pelindo I juga melakukan orientasi untuk karyawan baru, karena melalui orientasi ini dapat membuat karyawan baru paham dengan prosedur atau aturan dalam PT. Pelindo I, sehingga mereka mengetahui secara baik serta dapat kerja sesuai pada *jobdesk* yang sudah ditentukan dan target yang sudah ditentukan juga. Selain memperkenalkan Perusahaan, orientasi ini juga untuk membuat karyawan baru mendapatkan rekan baru dengan berbagai pengalaman dan pemikiran yang berbeda-beda. Dari sinilah akan terbentuk hubungan relasi, komunikasi, solidaritas melalui sosialisasi ini. Pada tanggal 02 Agustus 2023, peneliti mewawancarai salah satu staff PT. Pelindo I yaitu Bapak Irman, beliau menjelaskan bahwa orientasi PT. Pelindo I memberikan ruang penuh untuk karyawan baru dalam merintis karir di Perusahaan ini, melalui pengenalan awal dengan berbagai penjelasan dan motivasi sampai pada akhirnya karyawan dapat bekerja dan mengaplikasikan keterampilan mereka dengan baik. Jadi orientasi ini juga berguna untuk karyawan baru untuk tidak perlu ragu dalam memulai sebuah pekerjaan, karena disini semua awalnya belajar sehingga dapat terampil menjadi karyawan yang professional.

Lalu selanjutnya akan diarahkan pada penempatan karyawan baru. Penempatan ini sesuai pada keterampilan dan posisi yang kosong di pekerjaan tersebut. PT. Pelindo I terdapat 14 cabang wilayah operasi. Jika dari wilayah tersebut membutuhkan posisi karyawan baru maka akan ditempatkan disalah satu 14 cabang wilayah operasi tersebut. wilayah nya yaitu ada terminal peti kemas belawan, pelabuhan belawan, pelabuhan sibolga, pelabuhan gunungsitoli, pelabuhan kuala tanjung, pelabuhan tanjung balai asahan, pelabuhan malahayati, pelabuhan lhokseumawe, pelabuhan dumi, pelabuhan perawang, pelabuhan tembilahan, pelabuhan sei pakning, pelabuhan tanjung balai karimun, dan pelabuhan tanjung pinang cabang batam.

Bapak sumanto juga mengatakan bahwa penempatan karyawan baru sesuai pada posisi yang kosong dan kecocokan karyawan tersebut jika ditempatkan disana, melalui pada keyakinan karyawan serta pengalaman serta keterampilan karyawan tersebut. Sehingga jika sudah ditempatkan di salah satu wilayah operasi PT. Pelindo I akan membantu pekerjaan tersebut dengan penyelesaian yang baik dan hasil yang bagus melalui kinerja nya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Seleksi Karyawan Pada PT Pelindo I Sumatera Utara”, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT Pelindo I dalam menganalisis kebutuhan pegawai dengan menentukan kualifikasi pegawai yang sangat dibutuhkan, seperti minimal memiliki pendidikan D3/S1, mampu mengoperasikan komputer, memiliki pengalaman minimal 2 tahun, mampu bekerja di bawah tekanan dan memiliki sehat jasmani.
2. Sumber penarikan pegawai yang dilakukan oleh PT Pelindo I dengan cara internal dan eksternal. Dimana penarikan secara internal yang dilakukn oleh HRD PT Pelindo I dengan menyebarkan informasi hanya didalam perusahaan saja tergantung posisi yang kosong dan mendukung. Sedangkan eksternal dilakukan dengan penyebaran informasi melalui media, baik media online maupun media cetak.
3. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Pelindo I bukan hanya mengenai *basic skill* tetapi juga kemampuan berpikir serta ketangkasan dalam berkomunikasi.
4. Penempatan karyawan baru disesuaikan kebutuhan pada keterampilan dan posisi yang kosong di pekerjaan tersebut, PT Pelindo I memiliki 14 cabang wilayah operasi.
5. PT. Pelindo I melakukan orientasi untuk karyawan baru untuk dapat membuat karyawan baru paham dengan prosedur atau aturan dalam PT. Pelindo I, sehingga mereka mengetahui secara baik serta dapat kerja sesuai pada *jobdesk* yang sudah ditentukan dan target yang sudah ditentukan juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir Media Press.
- Ade Iqbal Prasetya, A. D. (2018). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2).
- Alfiyuhanita. (2019). Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawa Di BRI KCP Ponorogo. *Thesis IAIN Ponorogo*.
- Arini, N. K. (2022). Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Daily Worker Pada Human Resources Departemnt di The Apurva Kempinski Bali. *Thesis Politeknih Negeri Bali*.
- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru diRSIA Kendangsari Merr Surabaya. *MTPH Journal*, 107-119.
- Bumiputera Cabang Jambi. *Journal of Economics and Business*, 276-281.
- Dinda Namira Hasibuan., S. A. (2023). Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan (JURIMBIK)*, 3(1).
- E. T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan KaryawanBank Syariah)*. Yogyakarta: K-Media.

- Fiantika, F. R., & dkk. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Padang: Get Press.
- H. S. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Pegawai BLU Non PNS Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit X. *Jurnal Menara Medika*, 81-88.
- Haekal, T., & dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Hermawan, I (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi*, 19(3). *Menghadapi Perubahan*. Riau: DD Publishing. *Mentari Sejahtera Ponorogo*. Ponorogo: Skripsi Perbankan Syariah IAIN.
- Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mustika. (2022). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah
- Noviyanti, & Utami, D. A. (2022). *Rekrutmen Kepegawaian*. Jawa Tengah: Lakeisha. Pratiwi,
- Pelindo, P. (2023). *Pelindo Indonesia Maritime Gateway*. Retrieved from <https://www.pelindo.co.id/page/visi-misi>
- Rahadi, D. R., & Farid, M. (2021). *E-Rucruitment And Selection*. Tasikmalaya: CV Lentera Ilmu Mandiri.
- Rahman, F. (2020). Implementasi Perencanaan, Rekrutmen dan Seleksi Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Qodiri 1 Jember. *Jurnal Bahasa dan Pendidikan Bahasa Arab*, 1(2).
- Rini, I. P. (2023). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Dunia Bisnis*, 3(2), 1-13.
- Sarpani, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Perencanaan, Pelaksanaan, EValuasi Program Rekrutmen Karyawan Pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Kota Banjarmasin. *Skripsi Dakwah dan Komunikasi UIN Antasari Banjarmasin*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sukmana,
- Siregar, L. Y., & Nasution, M. I. P. (2020). Perkembangan teknologi informasi terhadap peningkatan bisnis online. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 71-75.
- Sofi, N. (2022). Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Darrut Tauhid Peduli Lampung. *Thesis UIN Raden Intan Lampung*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALfabeta.
- Sulistiyo, U. (2019). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. Jambi: Salim Media Indonesia.

- Susi Tri Wahyuni., J. P. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1).
- Syafri, W., & Alwi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.
- Sylvi Nezi Aswita., S. A. (2021). Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 3(1).
- Tsauri, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Urbayanti, K. K. (2021). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra*
- Utomo, K. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Wicaksana, S. A., & dkk. (2020). *Industri dan Organisasi Pendekatan Integratif Dalam*
- Walad, M. M., Meliyani, M., Ananda, S. R., Alfarezzi, A., & Suhairi, S. (2022). Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 450-456.
- Widyaningrum, M. E., & dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Wikipedia. (2023, Januari 16). *Pelabuhan Indonesia I*. Retrieved from Wikipedia Ensiklopedia Bebas: https://id.wikipedia.org/wiki/Pelabuhan_Indonesia_I
- Windika, P. (2021). Gambaran Proses Seleksi Tenaga Kerja Non Medis Di rumah sakit Umum Daerah M. Natsir Solok Tahun 2021. *Thesis Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*.
- Yeni Ariska., I. F. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2). Yogyakarta: Deepublish.
- Zuhriyalsyah. (2018). *Analisis Rekrutmen, Seleski dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing Oleh PT.Prima Karya Sarana Sejahtera*. Pekanbaru: Skripsi Manajemen UIR.