

---

**ANALISIS REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KARYAWAN DI PT. ENERCO RPO INTERNASIONAL BATAM****Puspita Dewi<sup>1</sup>, Muh Iqbal Yusuf Conoras<sup>2</sup>, Surya Tegar Widjiantoro<sup>3</sup>**

Email : Pusp1\_ta@yahoo.com, iqbal Yusuf99@gmail.com, suryategarr@gmail.com

<sup>1,2,3</sup>STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

---

**Kata Kunci**Analisis Rekrutmen,  
Pelatihan Kerja,  
Kompetensi Karyawan**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana system dan analisa rekrutmen dan pelatihan karyawan di PT Enerco RPO Internasional dan menganalisis implikasi sistem rekrutmen dan pelatihan terhadap peningkatan kometensi karyawan di PT Enerco RPO Internasional. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu melalui wawancara informan dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif selama di lapangan model uji tringulasi, yaitu memakai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen di perusahaan sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Rekrutmen dan Pelatihan kerja dilakukan dengan proses yang baik dan benar sesuai dengan procedure yang dibuat oleh Perusahaan. Sistem rekrutmen dan pelatihan kerja berimplikasi terhadap kompetensi karyawan.

---

**Keywords***Recruitment Analysis,  
Training, Employee  
Competence***Abstract**

*This study aims to answer questions about how the system and analysis of recruitment and employee training at PT Enerco RPO Internasional and analyze the implications of the recruitment and training system on increasing employee competence at PT Enerco RPO Internasional. The research method used in this study is qualitative research. The data collection technique is through informant interviews and documentation. This study uses qualitative data analysis while in the field of the tringulation test model, which uses the technique of checking the validity of the data by comparing the results of interviews with the object of study, presenting data, and drawing conclusions. The results of this study show that the Recruitment System in the company is quite good because it uses complete sources and methods, namely internal and external. Recruitment and job training are carried out with a good and correct process in accordance with the procedures made by the Company. The recruitment and job training system has implications for employee competence.*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Keberadaan sumber daya manusia menentukan bahkan maju mundurnya organisasi. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur sumber daya manusianya sebagai usaha meningkatkan kompetensi organisasi yang baik. Organisasi merupakan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan bersama. Ditinjau dari tujuan dan sasarannya organisasi dibedakan menjadi organisasi bisnis dan organisasi publik. Sasaran organisasi publik ditujukan kepada masyarakat umum sedangkan sasaran organisasi bisnis ditujukan kepada hal-hal yang terpisah dari masyarakat umum (Nutt dan Backoff (1995:25).

Tantangan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dalam dekade ini adalah Menemukan karyawan yang kompeten (Thunnissen et al., 2013). Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama. Pada dasarnya rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan ke karyawanan.

PT Enerco RPO Internasional menyadari pentingnya proses rekrutmen dalam mendapatkan karyawan yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi. Perusahaan melakukan proses rekrutmen dengan teliti dan seksama untuk menyeleksi pelamar kerja dengan serangkaian prosedur. Untuk rekrutmen eksternal atau merekrut karyawan yang sebelumnya bukanlah merupakan bagian atau karyawan perusahaan, perusahaan memastikan bahwa karyawan yang akan diterima harus memenuhi standar seleksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat dua jenis status karyawan yang diterima yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Proses rekrutmen untuk karyawan kontrak dilakukan oleh pihak ketiga (*Outsourcing*) yang bekerja sama dengan PT Enerco RPO Internasional, sedangkan untuk proses rekrutmen karyawan tetap dilakukan oleh manajer rekrutmen dan berkoordinasi dengan Divisi terkait.

## B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, metode kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kecil, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. (Sugiyono, 2009:1)

Metodologi penelitian adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian dan dari sudut filsafat metodologi penelitian merupakan efiestimologi penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dalam pengumpulan datanya menggunakan metode deskriptif, yaitu pengumpulan data dari informan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang secara holistik bermaksud untuk memahami fenomena tentang yang dialami oleh responden penelitian, baik itu perilakunya, persepsi, motivasi maupun tindakannya, dan secara dekskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (J.Moeloeng,1998:6) Diantaranya adalah penggunaan studi khusus deskriptif dalam penelitian ini bermaksud agar dapat mengungkap atau memperoleh informasi dari data penelitian secara menyeluruh dan mendalam. (Sugiyono,2006:35)

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis simpulkan bahwa jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih sebab dianggap relevan untuk menganalisis permasalahan terkait penerapan rekrutmen dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi karyawan di PT Enerco RPO Internasional Batam.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1) Hasil Penelitian

Sistem Rekrutmen Karyawan di PT Enerco RPO Internasional melibatkan masing-masing Kepala Divisi dimana mereka bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan di Divisi mereka, dan mengusulkan ke HRD untuk persetujuan Rekrutmen.

User dan HRD bertanggung jawab untuk menyetujui penerimaan karyawan. Untuk proses Rekrutmen yang lebih detail prosedur Rekrutmen karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa kebutuhan posisi dan jabatan, dimana *user*, pemohon atau *department head* harus mengidentifikasi kebutuhan karyawan baru sesuai anggaran
2. Mengisi formulir permintaan Rekrutmen oleh pemohon, dalam hal ini persyaratan karyawan harus dirujuk kepada syarat kompetensi, namun mungkin kandidat belum memenuhi persyaratan berdasarkan kompetensi, maka bisa saja dapat diterima sebagai karyawan selama disetujui oleh Top Manajemen, setelah itu akan direncanakan untuk meningkatkan kompetensi di masa depan, seperti dengan program pelatihan keterampilan kerja (contoh formulir Rekrutmen dapat dilihat pada lampiran 2)
3. Membuat Iklan lowongan pekerjaan di iklan surat kabar atau *website* enerco
4. Menerima dan memproses surat lamaran kerja
5. Menyeleksi pelamar
6. Melakukan panggilan wawancara kerja
7. Test masuk karyawan, dengan mengisi form aplikasi (lampiran 3)
8. Memilih pelamar yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan
9. Meminta persetujuan dari kepala bagian dan manajemen untuk proses Rekrutmen lebih lanjut & mempersiapkan perjanjian kerja

Di dalam keseluruhan sistem pelatihan kerja karyawan di PT Enerco RPO Internasional Batam proses yang dilakukan sudah baik karena menerapkan standar prosedur perusahaan. Pelatihan kerja tersebut juga dapat melihat hasil laporan kompetensi karyawan selama ini, dan keputusan pelatihan kerja

dilakukan dan didiskusikan dengan pimpinan yang bersangkutan.

Di dalam PT Enerco RPO Internasional Batam ini juga diadakan pelatihan kerja yang bertujuan membentuk ikatan diantara teman sesama tim, mereka mengadakan program untuk melatih kekompakan dengan hal yang menyenangkan seperti *outbond* dan semacamnya. Hal ini baik untuk melatih kerjasama antar karyawan, membuat ikatan yang baik dan berguna menyegarkan otak dari pekerjaan yang penat hal ini akan sangat berdampak kepada semangat kerja karyawan nantinya.

Dengan menggunakan sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kompetensi yang dilakukan PT Enerco RPO Internasional, peneliti telah memiliki data dimana hasilnya memiliki peningkatan dalam indikator rekrutmen, pelatihan kerja dan kompetensi karyawan seperti yang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Rata-Rata Hasil 3 Indikator

No	Tahun	3 Indikator (dalam bentuk %)
1	Tahun 2021 (Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kompetensi)	73%
2	Tahun 2022 (Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kompetensi)	88%

Dari tabel di atas kita dapat mengetahui bahwa rata-rata hasil kompetensi karyawan di PT Enerco RPO Internasional mengalami kenaikan di tahun 2022, pada tahun 2021 dapat diketahui bahwa hasil kompetensi karyawan hanya mencapai angka 73%, tetapi seiring dengan berjalannya waktu dan sistem-sistem yang digunakan oleh pihak Enerco pada tahun 2022 hasil kompetensi karyawan meningkat mencapai hasil 88%.

Terdapat beberapa indikator dalam penilaian kompetensi oleh PT Enerco RPO Internasional, indikator-indikator tersebut dapat menganalisa penilaian di PT Enerco Batam, indikator indikator tersebut antara lain:

#### Rekrutment:

1. Proses merekrut
2. Metode rekrutmen
3. Hasil perolehan karyawan

#### Pelatihan Kerja:

1. Peminatan mengikuti pelatihan kerja
2. Memperhatikan materi pelatihan kerja
3. Mengaplikasikan keterampilan sesuai dengan pelatihan kerja
4. Perkembangan kompetensi

#### Kompetensi:

1. Pengendalian diri
2. Menjalankan tugas sesuai SOP
3. Responsive dalam menerima tugas

Dari Indikator-indikator diatas beberapa indikator yang banyak menghasilkan perbaikan pada peningkatan penilaian kompetensi dari sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kompetensi karyawan di PT Enerco RPO Internasional beberapa diantaranya:

Tabel 2. Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan Per Indikator Rekrutmen

No.	Indikator	Hasil Penelitian	
		2021	2022
1.	Apakah proses rekrutmen pada PT Enerco RPO Internasional apakah telah sesuai dengan job description?	8%	9%
2.	PT Enerco RPO Internasional apakah memperhatikan sumber perolehan pegawai untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas?	7%	10%
3.	Apakah proses rekrutmen dijalankan sesuai dengan metode dan kebijakan PT Enerco RPO Internasional?	8%	9%
	Jumlah	23%	28%

Tabel 3. Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan Per Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator	Hasil Penelitian	
		2021	2022
1.	Apakah peserta berminat menjalani pelatihan kerja yang diselenggarakan PT Enerco RPO Internasional?	7%	9%
2.	Apakah Peserta memperhatikan materi pelatihan kerja yang diselenggarakan PT Enerco RPO Internasional dengan seksama?	7%	9%
3.	Apakah Peserta mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan terjadi tempat kerja?	7%	9%
4.	Setelah menjalani pelatihan kerja, apakah Peserta menjadi berkembang?	8%	9%
	Jumlah	29%	36%

Tabel 4. Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan Per Indikator Kompetensi

No	Indikator	Hasil Penelitian	
		2021	2022
1.	Apakah karyawan mampu mengendalikan diri ketika berada dalam tekanan?	7%	9%
2.	Mampu mengarahkan rekan kerja untuk menjalankan tugas sesuai SOP?	7%	9%
3.	Apakah karyawan responsif dalam menerima tugas?	7%	9%
	Jumlah	21%	28%

Dilihat dari tabel di atas bahwa PT Enerco RPO Internasional Batam meningkat selama tahun 2022. Khususnya dalam indikator rekrutmen yang mempunyai syarat-syarat khusus seperti jurusan Kimia. Di awal-awal pembentukan PT Enerco RPO Internasional Batam tidak seluruh karyawan khususnya bagian Produksi memiliki latar belakang pendidikan dari jurusan Teknik kimia, tetapi seiring berjalan waktu karyawan-karyawan yang ada datang dari jurusan tersebut, hal ini pasti akan ada kenaikan hasil kompetensi terutama dalam indikator kompetensi dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT Enerco RPO Internasional Batam juga mendapatkan peningkatan hasil kompetensi karyawan. Karena perusahaan membuat tes yang akan menentukan bagaimana hasil sesuai dan kompeten seorang karyawan berada di dalam suatu posisi. Promosi yang dilakukan oleh PT Enerco RPO Internasional Batam ikut andil dalam hasil kompetensi karyawan, promosi yang dilakukan kepada karyawan akan membuat mereka lebih semangat dalam bekerja karena promosi adalah salah satu bentuk apresiasi atas hasil kompetensi karyawan yang baik. Hal itu akan memiliki hasil baik terhadap kompetensi karyawan dalam indikator loyalitas kepada perusahaan. Karena saat karyawan merasa dihargai mereka akan lebih menghargai perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

Semua hal tersebut menghasikan perbaikan terhadap kompetensi yang baik kepada para karyawan yang bekerja di dalam PT Enerco RPO Internasional Batam, baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kompetensi yang baik akan memiliki nilai positif yang banyak terhadap kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Karena untuk menjalankan suatu perusahaan yang baik dibutuhkan juga karyawan yang baik. Untuk membentuk lingkungan kerja yang baik hal-hal tersebut perlu diperhatikan agar tujuan yang diharapkan oleh PT Enerco RPO Internasional Batam dapat terpenuhi.

## 2) Pembahasan

Dilihat dari hasil penelitian dan tabel hasil penelitian bahwa kompetensi karyawan PT Enerco RPO Internasional Batam meningkat selama tahun 2022. Hal ini dikarenakan sistem dalam pencarian karyawan hingga penerimaan telah direncanakan dengan matang. Mengenai syarat syarat dalam rekrutmen PT Enerco RPO Internasional Batam memang mempertimbangkan banyak hal seperti calon karyawan harus berasal dari jurusan yang sesuai atau jurusan Teknik Kimia, karena banyak dari karyawan dalam posisi atau jabatan apapun di PT Enerco RPO Internasional Batam diajarkan untuk menjadi Engineer dan memang diberi ilmu untuk itu saat bekerja disana, jadi mereka semua harus menguasai teknologi yang berhubungan dengan kimia dasar di dalam PT Enerco RPO Internasional.

Pelatihan kerja dan rekrutmen yang dilakukan oleh PT Enerco RPO Internasional Batam juga memiliki perbaikan yang signifikan pada peningkatan hasil kompetensi karyawan. Karena perusahaan membuat tes yang akan menentukan sebagaimana cocok dan kompeten seorang karyawan berada di dalam suatu posisi. Promosi yang dilakukan oleh PT Enerco RPO Internasional Batam ikut andil dalam hasil kompetensi karyawan, promosi yang dilakukan kepada karyawan akan membuat mereka lebih semangat dalam bekerja karena promosi adalah salah satu bentuk apresiasi atas hasil kompetensi karyawan yang baik. Dapat dilihat

perbaikan kerja dan pemahaman proses kerja karyawan meningkat 2022. Pelatihan kerja yang dilakukan di PT Enerco RPO Internasional Batam bermacam-macam, pelatihan kerja dilakukan secara mikro dan juga makro, PT Enerco RPO Internasional Batam juga bekerjasama dengan jasa trainer yang lainnya yang ada dalam organisasi seperti pelatihan kerja berbasis teknis maupun teori.

Kepala Divisi juga memiliki target untuk bersama-sama mengembangkan kemampuan dan kompetensi masing-masing team dan anak buah di PT Enerco RPO Internasional Batam. Seperti kegiatan pelatihan kerja yang bersifat menyenangkan dan non formal seperti *outbound* juga dapat meningkatkan hasil kompetensi karyawan. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari indikator kejujuran dan juga kreativitas dan kecerdasan yang naik dari tahun 2022.

Semua hal tersebut memiliki hasil positif dan perbaikan yang signifikan terhadap kompetensi yang baik kepada para karyawan yang bekerja di dalam PT Enerco RPO Internasional Batam, baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Sistem rekrutmen, penempatan dan pelatihan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Karena untuk menjalankan suatu perusahaan yang baik dibutuhkan juga karyawan yang baik. Untuk membentuk lingkungan kerja yang baik hal-hal tersebut perlu diperhatikan agar tujuan yang diharapkan oleh PT Enerco RPO Internasional Batam dapat terpenuhi.

#### **D. Simpulan**

Fungsi dan Sistem di dalam PT Enerco RPO Internasional Batam meningkat ditahun 2022 dan berkembang cukup baik, dimana sistem yang digunakan pada rekrutmen internal dan juga eksternal mengalami kemajuan. Rekrutmen internal adalah pengisian kekosongan posisi yang berasal dari dalam atau karyawan lama dapat mengisi kekosongan tersebut apabila karyawan yang ada memenuhi kualifikasi dan syarat yang ada. Rekrutmen eksternal dilakukan dengan merekrut karyawan dari luar perusahaan dengan menggunakan media cetak atau outsourcing. Sistem rekrutmen yang digunakan adalah dengan melakukan tes mulai dari interview hingga pelatihan kerja sebelum menjadi karyawan tetap di PT Enerco RPO Internasional Batam. Sistem rekrutmen dari karyawan internal seperti promosi dan rotasi cukup sering dilakukan dan sesuai kepentingan karyawan untuk menunjang peningkatan kualitas kerja di dalam PT Enerco RPO Internasional Batam.

Fungsi Pelatihan kerja terhadap kompetensi juga mengalami kenaikan di tahun 2022 dimana sistem telah digunakan dengan baik dan ada berbagai macam model pelatihan kerja mulai dari pelatihan kerja internal yang dilakukan perusahaan dan juga pelatihan kerja eksternal yang diadakan perusahaan dengan bekerjasama dengan instansi lain atau perusahaan lain. Pelatihan formal juga diiringi dengan pelatihan non formal seperti *outbound* untuk melatih karakter dan memperkuat ikatan antar karyawan di dalam PT Enerco RPO Internasional Batam.

Sehingga sistem rekrutmen dan pelatihan kerja pada penilaian kompetensi karyawan meningkat dalam 2 tahun terakhir, walaupun tidak drastis tetapi pertumbuhannya cukup baik dan tidak menurun di tahun 2022.

**E. Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih kepada pihak perguruan tinggi STIE Nagoya Indonesia dan pihak perusahaan PT Enerco RPO Internasional Batam atas bantuan kepada peneliti.

**F. Referensi**

- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mardianto, 2014, Management Recruitmen. Jakarta, Pinasthika Publisher.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Nutt, P. C., & Backoff, R. W.1992. Strategic management of public and third sector organizations: A handbook for leaders. San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Rivai,Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.
- Silalahi, Ulber. 2010. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sjahrazad, M., Asmorowati, S., & Irianto, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Airlangga University Press.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Sugiyono 2017, Buku Metode Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2009.1, Buku Metode Penelitian, Bandung: Alfabeta