

Tekanan Publik Dalam Proses Rekrutmen Karyawan (di PT. AMT)

Canti Nelidini

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, Cnelidini@gmail.com

Abstrak

Tujuan Tujuan dari pembuatan penelitian makalah ini yaitu untuk 1). Mengetahui proses rekrutmen di PT. AMT; 2). Mengetahui bentuk tekanan publik dalam proses rekrutmen; 3). Mengetahui respon perusahaan terhadap tekanan publik.

Desain/Metode Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dan metode analisisnya adalah deskriptif.

Temuan Ditemukan bahwa dalam proses rekrutmen di PT. AMT terdapat campur tangan/ tekanan dari berbagai pihak kepada perusahaan.

Implikasi Perusahaan harus bisa mengakomodir kepada berbagai pihak.

Originalitas Belum ada penelitian sejenis di perusahaan AMT.

Tipe Penelitian Studi Empiris.

Kata Kunci : Stakeholder, Rekrutmen, Tekanan Publik.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan terlepas dari perusahaan tersebut besar atau kecil, SDM inilah yang melaksanakan berbagai aktivitas perusahaan dan menggerakkan sistem organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan (Wibowo dkk, 2010:49) Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya. Dengan adanya karyawan yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

PT. AMT merupakan salah satu perusahaan industri tekstil yang terbilang besar di Majalaya, yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa, yang melakukan kegiatan pengolahan barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan, perusahaan telah berdiri sejak tahun 2010 hingga sekarang dan memiliki kurang lebih 400 orang karyawan.

Seiring dengan perkembangannya jumlah mitra kerja PT. AMT semakin hari semakin bertambah, sehingga permintaan akan pengadaan barang dan jasa pun semakin meningkat. Dan hal ini membuat PT. AMT berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada mitra kerjanya. Oleh karena itu PT. AMT memerlukan tambahan karyawan yang berkualitas untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya tersebut.

Akan tetapi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tersebut tidaklah mudah, hal ini dibuktikan dengan masih adanya tekanan publik dalam proses rekrutmen di PT. AMT. Sehingga pihak manajerial di perusahaan tersebut mengalami hambatan, akibatnya pihak manajerial mengalami kesulitan dalam penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

Tekanan publik adalah usaha-usaha yang ditunjukkan individu-individu atau sekelompok orang untuk mengubah tingkah laku mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagian dari tekanan berasal dalam diri manusia sendiri, yang telah menerima banyak nilai dan ideologi selama proses sosialisasinya. Umumnya tekanan publik ini berasal dari kelompok-kelompok kecil dalam suatu masyarakat.

Di daerah Majalaya tekanan publik dalam proses rekrutmen sudah menjadi rahasia umum, sehingga sistem organisasi yang ada di perusahaan sedikit terganggu bahkan menimbulkan permasalahan yang baru pada perusahaan tersebut.

Proses rekrutmen hingga pelamar benar-benar diterima menjadi karyawan, membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Pelamar harus melewati serangkaian prosedur seperti, wawancara dan sebagainya. Hal ini harus direncanakan oleh perusahaan dengan metode yang tepat agar proses rekrutmen menjadi efektif.

Jika dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan muncul berbagai masalah yang akan dihadapi perusahaan. Proses rekrutmen yang tidak tepat menyebabkan kemungkinan perusahaan akan mendapatkan jumlah pelamar yang sedikit dan keterbatasan kualitas sumber daya manusia, sehingga perusahaan tidak bisa mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Masalah yang timbul pada proses rekrutmen akan berdampak negatif terhadap proses seleksi. Perusahaan akan sulit menyeleksi calon karyawan yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga karyawan yang telah diterima akan memiliki kinerja yang buruk dan berdampak pada operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai proses rekrutmen yang masih mengalami berbagai hambatan, dengan judul **Tekanan Publik Dalam Proses Rekrutmen Karyawan - di PT. AMT**. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk: 1). Mengetahui proses rekrutmen di PT. AMT; 2). Mengetahui bentuk tekanan publik dalam proses rekrutmen; 3). Mengetahui respon perusahaan terhadap tekanan publik.

II. Kajian Teori

Definisi rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Menurut Siagian (2006), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang mampu untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Dasar perekrutan calon karyawan disebabkan karena adanya pergantian karyawan, untuk itu perusahaan telah melakukan perencanaan tenaga kerja yang mengestimasi jumlah orang yang akan direkrut untuk menggantikan karyawan tersebut. Cara yang dapat digunakan perusahaan untuk menemukan calon karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang ada adalah perusahaan berpedoman kepada informasi uraian jabatan yang dihasilkan dari analisis jabatan yang telah ditentukan untuk menjabat pekerjaan tersebut.

Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar.

Proses rekrutmen yang baik, sebaiknya menempuh tahap-tahap sebagai berikut: 1). Penyusunan strategi untuk merekrut, maksudnya didalam penyusunan strategi ini departemen sumber daya manusia bertanggung jawab di dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan; 2). Pencarian pelamar-pelamar kerja, maksudnya setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya

adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan *external* seperti sekolah dan universitas; 3). Penyaringan, maksudnya setelah lamaran-lamaran diterima, hendaknya disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring; 4). Pembuatan kumpulan pelamar, maksudnya kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Di dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari sistem rekrutmen, adapun sistem rekrutmen yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan adalah sebagai berikut: 1). Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen; 2). Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci; 3). Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama; 4). Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen; 5). Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen; 6). Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin; 7). Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen; 8.) Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya; 9). Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

Teori *Stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholder* (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut, Ghozali & Chariri (2007). Deegan (2004) menyatakan bahwa *stakeholder theory* adalah "Teori yang menyatakan bahwa semua *stakeholder* mempunyai hak memperoleh informasi mengenai aktivitas perusahaan yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan mereka. Para *stakeholder* juga dapat memilih untuk tidak menggunakan informasi tersebut dan tidak dapat memainkan peran secara langsung dalam suatu perusahaan."

Ghozali & Chariri (2007) menyatakan bahwa kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada dukungan *stakeholders* dan dukungan tersebut harus dicari, sehingga aktivitas perusahaan adalah untuk mencari dukungan tersebut. Teori *Stakeholder* Freeman (1984) dalam Roberts (1992) mendefinisikan *stakeholder* seperti sebuah kelompok atau individual yang dapat memberi dampak atau terkena dampak oleh hasil tujuan perusahaan. *Stakeholders* adalah para pemangku kepentingan, yaitu pihak atau kelompok yang berkepentingan, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap eksistensi atau aktivitas perusahaan, dan karenanya kelompok tersebut memengaruhi dan/atau dipengaruhi oleh perusahaan.

Stakeholder pada dasarnya dapat mengendalikan atau memiliki kemampuan untuk memengaruhi pemakaian sumber-sumber ekonomi yang digunakan perusahaan. Oleh karena itu, *power stakeholder* ditentukan oleh besar kecilnya *power* yang dimiliki *stakeholder* atas sumber tersebut. *Power* tersebut dapat berupa kemampuan untuk membatasi pemakaian sumber ekonomi yang terbatas (modal dan tenaga kerja), akses terhadap media yang berpengaruh, kemampuan untuk mengatur perusahaan, atau kemampuan untuk memengaruhi konsumsi atas barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan (Ghozali & Chariri, 2007).

Meskipun teori *stakeholder* mampu memperluas perspektif pengelolaan perusahaan dan menjelaskan dengan jelas hubungan antara perusahaan dengan *stakeholder*, teori ini memiliki kelemahan. Gray (1997) mengatakan bahwa kelemahan dari *stakeholder theory* terletak pada fokus teori tersebut yang hanya tertuju pada cara-cara yang digunakan perusahaan dalam mengatur *stakeholder*-nya. Perusahaan hanya diarahkan untuk mengidentifikasi *stakeholder* yang dianggap penting dan berpengaruh dan perhatian perusahaan akan diarahkan pada *stakeholder* yang dianggap bermanfaat bagi perusahaan. Mereka yakin bahwa *stakeholder theory* mengabaikan pengaruh masyarakat luas (*society as a whole*) terhadap penyediaan informasi dalam pelaporan keuangan.

Stakeholder sebuah perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan. Seringkali dalam situasi yang normal, *stakeholder* memberikan dukungan yang positif sehingga dapat menunjang produktivitas dan kinerja yang positif perusahaan. Namun dalam situasi yang berbeda, *stakeholder* bisa memberikan tekanan kepada perusahaan yang dapat berakibat negatif bagi kinerja perusahaan (Supriyadi : 2013).

III. Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, karena untuk menggambarkan, memaparkan dan menjelaskan data-data informasi tentang proses rekrutmen yang terjadi di PT. AMT. Metode deskriptif ini untuk menggambarkan variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengumpulkan kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang tepat adalah sangat penting dalam penelitian, karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Dari penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1). Observasi, dalam pelaksanaan observasi ini, peneliti mengadakan pengamatan langsung ke lapangan, agar mengetahui keadaan dan situasi PT AMT; 2). Wawancara, dimaksudkan untuk mendapatkan data dan informasi secara pasti berdasarkan data yang telah disebutkan diatas, yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara terstruktur kepada sumber data. Tujuannya untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih rinci, mengenai keadaan perusahaan, serta cara perusahaan merekrut karyawan. Wawancara dilakukan kepada HRD dan para karyawan yang ada di PT. AMT; 3). Studi Kepustakaan, yakni pengumpulan data-data melalui buku-buku dan arsip yang berkaitan dengan permasalahan; 4). Analisis Data, data mentah yang telah dikumpulkan tidak akan ada artinya, jika tidak dianalisa. Untuk menganalisa data dilakukan dengan cara menghubungkan jawaban dan pendapat. Dalam analisa ini peneliti menggunakan metode kualitatif, yaitu untuk menjawab pertanyaan penelitian melalui berfikir formal dan argumentatif serta pada analisa terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan langkah-langkah sebagai berikut : a). Mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil observasi awal, wawancara, kuesioner dan dokumentasi serta menyusun data berdasarkan satuan-satuan perumusan masalah; b). Setelah data terkumpul kemudian diklasifikasikan menurut jenisnya masing-masing; c). Setelah diklasifikasikan data tersebut, maka dihubungkan satu dengan yang lainnya yaitu data hasil wawancara dan data yang diperoleh dilapangan; d). Kemudian ditafsirkan dan dianalisis; e). Menarik kesimpulan berdasarkan teori-teori pemeliharaan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. AMT dengan melakukan pengamatan langsung dan melakukan wawancara kepada staff HRD dan beberapa karyawan di perusahaan tersebut proses rekrutmen yang terjadi ternyata masih terjadi berbagai hambatan yang membuat staff HRD kewalahan dalam menerima karyawan baru. Hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang langsung masuk ke perusahaan tanpa melalui proses rekrutmen. Karyawan tersebut bisa langsung masuk dikarenakan ada oknum-oknum yang memberikan tekanan kepada HRD bahkan kepada direktur perusahaan untuk memberikan kesempatan kerja kepada karyawannya.

Banyak pihak yang biasa disebut sebagai oknum yang melakukan tindakan *pressure* kepada perusahaan dalam proses rekrutmen. Tekanan yang paling sering dilakukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat. Pada mulanya LSM didirikan bertujuan untuk kepentingan masyarakat umum dan organisasi tersebut tidak mencari keuntungan. Namun sekarang ini organisasi tersebut tujuannya melenceng, organisasi tersebut terus mencari dan menginginkan keuntungan yang besar. Begitupun yang terjadi di PT. AMT, peneliti menemukan bahwa LSM memberikan kenyamanan terhadap perusahaan dan karyawannya, bahkan jauh terbalik dengan yang diharapkan. Pada kasus yang peneliti temukan, ternyata LSM bertindak sewenang-wenang terhadap perusahaan. Bentuk dari tindakan LSM tersebut adalah mengancam kepada pemilik perusahaan, ancaman tersebut cukup kuat karena pihak dari LSM tersebut mengerahkan pasukannya secara besar-besaran untuk mendemo perusahaan supaya tidak beroprasi lagi jika tidak menuruti apa yang diinginkan olehnya. Adapun bentuk yang diinginkan oleh LSM tersebut adalah sebagai berikut: a). memberikan limbah pabrik kepadanya; b). bisa memasukan karyawan baru; serta c). mendapatkan jatah bilamana ada barang yang masuk ataupun keluar dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan warga sekitar bahwa kejadian tersebut terjadi pada saat perusahaan masih dalam tahap pembangunan. Bahkan sampai sekarang perusahaan masih tidak bisa terlepas dari tuntutan pihak LSM.

Khusus dalam proses rekrutmen karyawan, LSM melakukan tekanan dengan tanpa memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk melakukan seleksi secara formal. Namun demikian, hal itu hanya berlaku untuk posisi-posisi yang tidak terlalu riskan. Umumnya adalah untuk posisi operator produksi atau bagian yang yang tidak membutuhkan *skill* khusus.

Tekanan lainnya berasal dari Pemerintahan Desa. Bentuk tekanan yang diberikan oleh pihak pemerintah desa terhadap proses rekrutmen yang terjadi di PT. AMT hampir sama dengan tekanan yang diberikan atau dilakukan oleh LSM, pihak desa tidak akan memberikan izin pembangunan perusahaan jika tidak memberikan sesuatu kepada pihak desa. Pemerintah Desa memang mempunyai kewenangan untuk meminta penduduknya mendapat prioritas untuk bekerja di PT. AMT. Hal ini merupakan bagian dari komitmen yang dibangun sejak awal pengurusan ijin pendirian perusahaan.

Penelitian ini juga mendapatkan temuan bahwa Aparat Keamanan (Polsek) juga memberikan tekanan kepada karyawan. Tugas utama polsek adalah menyelenggarakan tugas pokok polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas polri lainnya dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, polsek juga terlibat memberikan tekanan kepada PT. AMT untuk bisa menyuplai karyawan kepada pihak perusahaan. Pihak polsek memberikan tekanan dengan mengancam tidak akan memberikan pengawasan dan tidak menjamin keamanan kepada perusahaan. Sehingga perusahaan pun memberikan jatah kepada pihak polsek untuk bisa memasukkan karyawan baru, yang belum tentu karyawan tersebut mempunyai kualitas kerja yang baik.

Dengan kasus seperti diatas, membuat staff HRD kebingungan dalam penempatan kerja karyawan baru tersebut, karena tidak mengetahui kualitas dan kreadibilitas kerjanya. Karena karyawan tersebut tidak memalui proses rekrutmen yang sesuai dengan prosedur yang sebagaimana mestinya.

Terlepas dari beberapa hambatan diatas, hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan ternyata proses rekrutmen di PT. AMT masih dikatakan objektif, hal ini dikuatkan oleh salahsatu karyawan yang memberikan penguatan bahwa beliau bisa bekerja di perusahaan tersebut dengan proses rekrutmen yang sesuai dengan mestinya.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. AMT adalah sebagai berikut:

1. Menurut salah satu karyawan di PT. AMT, menuturkan bahwa proses rekrutmen yang terjadi di perusahaan sudah bagus, seleksi untuk masuk ke perusahaan pun sangat ketat, karena tidak sembarang orang bisa masuk ke perusahaan ini, hanya orang yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas yang dipilih di perusahaan ini, namun perusahaan mempunyai permasalahan serius yang bisa merusak citra perusahaan, karena sudah menjadi rahasia umum bahwa di daerah Majalaya termasuk pusat atau sentral kawasan industri sehingga banyak pihak-pihak yang ingin menduduki kawasan, termasuk salah satunya PT. AMT. Pihak atau oknum tersebut seolah-olah berkuasa di perusahaan sehingga mereka bisa seenaknya memasukkan karyawan baru meskipun perusahaan tidak membuka lowongan pekerjaan.
2. Menurut HRD di perusahaan menguatkan dan membenarkan pendapat dari kerjayannya yang telah melakukan wawancara sebelumnya. Bahwa di perusahaannya terjadi tekanan publik yang berasal dari masyarakat sekitar perusahaan.

Berdasarkan informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang terjadi di PT. AMT kurang berjalan sesuai dengan mestinya. Hal ini terbukti dengan kurang maksimalnya penyusunan strategi untuk merekrut, pembuatan kumpulan pelamar, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok atau bisa disebut penyaringan, dan pencarian pelamar-pelamar kerja.

Ditemukan adanya tekanan publik dari berbagai pihak, menjadi faktor penyebab kurang maksimalnya proses rekrutmen. Menurut peneliti hal demikian bisa menjadi keuntungan bagi

perusahaan, karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang banyak untuk melakukan proses rekrutmen. Akan tetapi hal demikian juga bisa menjadi suatu permasalahan yang fatal, jika kualitas karyawan yang di rekomendasikan oleh pihak yang memberikan tekanan tidak sesuai dengan kriteria yang diharapkan oleh perusahaan.

Bentuk – bentuk tekanan demikian membuat perusahaan menuruti semua keinginan yang diberikan oleh warga sekitar, termasuk di dalamnya bisa merekrut karyawan yang baru. Perusahaan tidak ingin mengambil resiko lebih besar lagi mengingat perusahaan sudah beroperasi dan memproduksi dengan begitu maju-majunya di pasaran.

Reaksi dari perusahaan terhadap tekanan dari berbagai pihak dalam proses rekrutmen secara umum ada 2 bentuk. Pertama, perusahaan mengakomodir dengan cara menerima untuk mempekerjakan “orang-orang titipan” tersebut sejauh kriteria minimal masih dapat dipenuhi. Adapun kriteria minimal yang dimaksud adalah persyaratan dasar dari kualifikasi yang dibutuhkan dapat dipenuhi, misalnya, persyaratan pendidikan, persyaratan umur, persyaratan kesehatan, dan persyaratan kecakapan dasar.

Kedua, perusahaan dapat menolak apabila tekanan pihak-pihak eksternal tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau diluar kapasitas perusahaan untuk memenuhinya. Hal ini umumnya berlaku untuk posisi-posisi vital dalam jajaran struktur manajemen. Namun demikian, penolakan tersebut disampaikan secara dialogis sehingga tidak menimbulkan ekses negatif bagi kedua pihak.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai tekanan publik dalam proses rekrutmen karyawan di PT. AMT, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan yang disusun sebagai jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang terdapat diidentifikasi masalah yang menjadi acuan dasar dari maksud dan tujuan penelitian ini, adapun kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen karyawan di PT. AMT kurang berjalan sesuai dengan mestinya. Ditemukan adanya tekanan publik dari warga sekitar yang bisa berkuasa, menjadi faktor penyebab kurang maksimalnya proses rekrutmen.
2. Berdasarkan penelitian, peneliti juga menemukan pihak – pihak yang memberi tekanan. Tekanan tersebut dilakukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat, Pemerintahan Desa, serta Aparat keamanan.
3. Adapun akibat dari bentuk – bentuk tekanan demikian membuat perusahaan menuruti semua keinginan yang diberikan oleh warga sekitar, termasuk di dalamnya bisa merekrut karyawan yang baru. Perusahaan tidak ingin mengambil resiko lebih besar lagi mengingat perusahaan sudah beroperasi dan produksi perusahaannya sedang begitu maju-majunya di pasaran.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT. AMT, peneliti merasa termotivasi untuk melakukan perubahan manajemen di perusahaan tersebut khususnya terhadap proses rekrutmen, akan tetapi dengan kekurangan yang dimiliki peneliti dan masih kurangnya sumber pengetahuan serta dukungan dari berbagai pihak, hal tersebut menjadi sebuah cita-cita dan harapan peneliti saja.

Adapun saran kepada perusahaan, sebaiknya perusahaan menghidupkan kembali sistem rekrutmen yang baik, dengan begitu perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang sangat bagus yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Serta sebaiknya perusahaan jangan terlalu takut terhadap oknum yang memberikan tekanan kepada perusahaan. Dalam hal ini tentunya proses rekrutmen harus terus bisa berjalan dengan baik.

Untuk pihak yang memberikan tekanan, sebaiknya jangan terlalu berkuasa di perusahaan, adakalanya perusahaan mempunyai sistem organisasi yang baik untuk kemajuan perusahaan sendiri. Dan kepada warga Masyarakat yang mempunyai niat untuk bekerja di perusahaan sebaiknya melamarlah langsung ke perusahaan, jangan meminta gabung ke perusahaan kepada pihak – pihak yang akan memberikan tekanan.

Bagi peneliti selanjutnya, terkait dengan variabel yang diteliti dengan variabel yang belum diteliti oleh peneliti, maka penelitian ini masih bisa ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya antara lain: 1) variabel

penelitian hendaknya ditambah dengan variabel penelitian lain agar memperoleh hasil yang lebih akurat; 2) memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penelitian lebih meningkat.

Daftar Pustaka

- Freeman, R.E., and Reed. 1983. *Stockholders and stakeholders: a new perspective on corporate governance*
- Ghozali, Imam dan Anis Chariri. 2007. *"Teori Akuntansi"* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gray, dkk 1997. *"Manajemen Proyek"* LPFE Universitas Indonesia
- Siagian, Sondang. 2008. *"Manajemen Sumber Daya "* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. 2013. Pengembangan Dan Pengujian Model Pengukuran Konstrak Orientasi Stakeholder Pada PDAM Di Jawa Barat. *Jumal SMART - Study and Management Research*. Vol X, NO 3. Pp 1 – 13.
- Wibowo, Edi dan Susilowati, Wiwik. 2010. *"Pengaruh kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour"*. (Online), Vol. 10. NO. 1.