

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI  
(Studi pada Penyiar PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin)**

**ABSTRAK**

Norhidah Purnama Sari <sup>1</sup>, Kurniaty <sup>2</sup>, Teguh Wicaksono <sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0074

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 0012076001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1116028801

**Email : [sarins16@gmail.com](mailto:sarins16@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi penyiar di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin, (2) Untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi yang bagaimana sebaiknya dilakukan oleh PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin untuk mendapatkan penyiar yang diharapkan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada dilapangan dengan melalui observasi penelitian, diamati dan di catat. Penggalan data metode penelitian yang digunakan adalah riset kepustakaan dan riset lapangan (observasi, wawancara). Setelah data dikumpulkan dan dihimpun, kemudian melakukan analisis dan pemilihan data sampai ditemukan data primer yang tepat, yang nantinya dihubungkan dengan teori-teori manajemen dan dikembangkan sampai dapat disusun ke dalam bentuk skripsi.

Dari hasil penelitian bahwa (1) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari proses rekrutmen dan seleksinya. (2) Proses rekrutmen dan seleksi dapat menemukan siapakah yang cocok untuk menempati posisi penyiar yang lowong di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin. (3) proses seleksi dimulai dari seleksi administrasi, melakukan berbagai tes, wawancara dan sampailah pada keputusan penerimaan penyiar baru dari Manajer PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin layak atau tidaknya calon penyiar tersebut untuk posisi seorang penyiar.

**Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penyiar.**

***ABSTRACT***

*This study aims: (1) To determine the process of recruitment and selection of broadcasters at PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin, (2) To find out how the recruitment and selection should be carried out by PT. Citraswara Pelangi Indah Radio Banjarmasin to get the expected broadcasters.*

*This research uses descriptive research method. This research is structured as an inductive research that is looking for and collecting data in the field through research observations, observed and recorded. Data mining research methods used are library research and field research (observations, interviews). After the data is collected and compiled, then analyze and select the data until the right primary data is found, which will*

*later be linked to management theories and developed so that it can be compiled into a thesis form.*

*From the research results that (1) The success of a company can be seen from the recruitment and selection process. (2) The recruitment and selection process can find out who is suitable to occupy the vacant broadcaster position at PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin. (3) the selection process starts from administrative selection, conducting various tests, interviews and arriving at the decision to accept new broadcasters from the PT Manager. Citraswara Pelangi Indah Radio Banjarmasin whether or not the prospective broadcaster is eligible for the position of an announcer.*

**Keywords: Recruitment, Selection, Broadcasters.**

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Bukan hanya dari keunggulan teknologi dan tersedianya dana. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Pimpinan dalam sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Perusahaan melakukan manajemen yang baik agar mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja di perusahaan tersebut secara efektif dan efisien sesuai dengan keinginan perusahaan, sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan dan seleksi calon karyawan

yang tepat. Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan itu tidak mudah, perusahaan perlu strategi khusus dalam perekrutan dan seleksi untuk mendapatkan SDM yang unggul tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk bisa terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat saat ini. Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan perusahaan, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses rekrutmen dan seleksi inilah perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Menurut (Hasibuan, 2014:40) Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar perusahaan. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh

pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan hubungannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Perekrutan dapat dilakukan dengan metode terbuka dimana lowongan pekerjaan dapat dipublikasikan melalui media cetak maupun media online. Apalagi di era sekarang media online dapat menjadi sebuah media untuk mempromosikan lowongan pekerjaan sehingga calon kandidat karyawan yang berkualitas bisa melamar diperusahaan. Sedangkan untuk tahap-tahapan perekrutan, suatu perusahaan harus terlebih dahulu menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan kemudian mempublikasikan lowongan tersebut disertai dengan posisi, *job desk*, dan *job requirement*. Namun, dalam melakukan perekrutan pasti terdapat beberapa kendala, seperti pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan, dan lain-lain. Sehingga harus diperhatikan dan dipersiapkan sebaik mungkin agar sesuai dengan deadline waktu dan biaya yang telah dianggarkan untuk melakukan perekrutan.

Rekrutmen yang dilakukan dengan baik dan sesuai akan memudahkan proses seleksi, yaitu tahap selanjutnya dari pengadaan pegawai untuk mengisi pekerjaan. Seleksi merupakan sebuah proses untuk memilih orang terbaik dari sejumlah pelamar, yang cocok untuk sebuah posisi. Proses seleksi dimulai ketika pelamar pekerjaan sudah terkumpul melalui proses rekrutmen. Pelamar akan

melakukan serangkaian tes dan wawancara sebelum akhirnya perusahaan menentukan pelamar mana yang akan diterima bekerja sebagai karyawan. Seleksi dilaksanakan tidak hanya untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini juga dapat dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Perekrutan serta seleksi terhadap karyawan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan dagang dan manufaktur tetapi juga pada perusahaan jasa. Salah satu perusahaan jasa yang saat ini berperan penting adalah jasa penyiaran radio. Radio berperan penting dalam memberikan informasi kepada masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2002 tentang penyiaran (1) Penyiaran diselenggarakan dalam satu sistem penyiaran nasional. (2) Dalam sistem penyiaran nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Negara menguasai spektrum frekuensi radio yang digunakan untuk penyelenggaraan penyiaran guna sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Radio merupakan instansi yang memberikan layanan penyiaran baik informasi pemerintah, swasta maupun masyarakat umum. Dalam hal ini diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi khusus dalam bidang penyiaran.

PT. Radio Citraswara pelangi Indah atau lebih dikenal masyarakat dengan Radio Pelangi FM Banjarmasin adalah salah satu radio yang memberikan siaran baik informasi maupun hiburan

kepada masyarakat, untuk mewujudkan sebagai radio yang terpercaya di masyarakat, harus memiliki penyiar yang berkualitas. Adapun proses rekrutmen yang dilakukan pada PT. Radio Citraswara pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin adalah terbuka, dimana para pelamar yang ingin bekerja sebagai penyiar di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin bisa memberikan surat lamaran ke pihak PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin. Jika ada permintaan yang dianggap “*urgent*” maka lowongan pekerjaan penyiar akan dipublikasikan pada media online maupun elektronik.

Proses seleksi oleh pihak PT. Radio Citraswara pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin dimulai dari masuknya lamaran dari pelamar ke pihak PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin, kemudian dilakukan seleksi administrasi. Setelah melewati seleksi administrasi, maka akan dilakukan pemanggilan terhadap pelamar yang lulus seleksi administrasi, kemudian dilakukan tes tertulis dan tes wawancara lalu bisa disimpulkan dari kedua tes tersebut apakah pelamar tersebut bisa diterima menjadi penyiar pada PT. Radio Citraswara pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin atau tidak. Dalam rekrutmen dan seleksi sebagai seorang penyiar diperlukan calon yang benar-benar memiliki keinginan sebagai penyiar dan suka dengan musik serta radio, hal ini yang menjadi kendala karena tidak semua pelamar yang memiliki kualifikasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru guna mendapatkan

karyawan yang lebih baik untuk perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul : “**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi (Studi pada Penyiar PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin)**”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada dilapangan dengan melalui observasi penelitian, diamati dan di catat. Penggalan data metode penelitian yang digunakan adalah riset kepustakaan dan riset lapangan (observasi, wawancara). Setelah data dikumpulkan dan dihimpun, kemudian melakukan analisis dan pemilihan data sampai ditemukan data primer yang tepat, yang nantinya dihubungkan dengan teori-teori manajemen dan dikembangkan sampai dapat disusun ke dalam bentuk skripsi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari data hasil peneltian penulis, untuk mendapatkan penyiar yang sesuai dengan harapan PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin meliputi rekrutmen dan seleksi.

### **1. Rekrutmen penyiar pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin.**

Dalam mendapatkan penyiar yang berkualitas sesuai harapan sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya maka semakin besar pula kemungkinan untuk mendapatkan orang-orang yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Dalam

melaksanakan rekrutmen PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin memiliki beberapa tahapan. Adapun hasil analisis dari hasil temuan penelitian tentang rekrutmen adalah sebagai berikut :

1) Persiapan/perencanaan rekrutmen

Persiapan/perencanaan adalah suatu pendekatan yang terorganisir untuk menghadapi masalah-masalah di masa yang akan datang. Dalam penelitian ini perencanaan yang dilakukan terkait rekrutmen penyiar baru dilakukan oleh PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin :

1. Manajer Menganalisa Kebutuhan
2. Persetujuan HRD
3. Persiapan Rekrutmen meliputi :
  - 1) Penentuan waktu
  - 2) Penentuan tim
  - 3) Penentuan kualifikasi
  - 4) Sumber dan metode

Dari perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen yang dipaparkan sudah dapat dikatakan baik karena sudah sejalan dengan teori yang ada. Persiapan rekrutmen penyiar baru harus matang sehingga radio bisa memperoleh penyiar yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen penyiar baru meliputi :

- (1) Penetapan waktu rekrutmen penyiar baru.
- (2) Penetapan tim rekrutmen dan seleksi.
- (3) Penetapan kualifikasi atau persyaratan untuk melamar menjadi penyiar baru.
- (4) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen penyiar baru, seperti media pengumuman.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perencanaan

rekrutmen di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin sudah baik dan tepat.

2. Pelaksanaan rekrutmen

Dalam pelaksanaan rekrutmen pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin ada 2 (dua) kegiatan yaitu pengumuman lowongan dan penerimaan berkas lamaran penyiar.

1) Pengumuman lowongan

Berdasarkan paparan pada hasil penelitian dalam melaksanakan rekrutmen atau penarikan penyiar baru, metode perekrutan perusahaan menggunakan metode terbuka yang mana berupa iklan secara langsung di jam siaran, penyiar akan mengumumkan secara langsung (*live*) bahwa adanya lowongan yang tersedia di Radio Pelangi FM Banjarmasin dan lowongan juga disebarluaskan di media sosial perusahaan dan melalui info-info lowongan pekerjaan (loker) di internet. Dari yang sudah dijalankan oleh PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin ini dapat dilihat bahwa tim rekrutmen memiliki tujuan menyerap tenaga penyiar baru dengan menetapkan banyak saluran dalam melakukan penarikan. Penulis melihat, dengan PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin membuka kesempatan seluas-luasnya pada setiap SDM merupakan hal yang baik dan tepat, karena dengan banyaknya pelamar yang terjaring maka akan semakin banyak kemungkinan mendapat penyiar

yang berkualitas. Namun hal ini juga bukan berarti dengan menggunakan banyaknya sumber rekrutmen maka ada hal yang perlu dipertimbangkan seperti waktu dan biaya yang harus dikeluarkan, karena ada kemungkinan banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang akan membuang waktu saja. Maka dari itu Seharusnya PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin perlu menambahkannya kualifikasi yang lebih spesifik mengenai latar belakang pendidikan yaitu jurusan *broadcasting*/penyiaran dan keterampilan berbicara (*speaking skills* atau dikenal *Public Speaking*).

## 2) Penerimaan berkas lamaran

Setelah pengumuman lowongan penyiar baru telah tersebar maka banyak masyarakat yang mengetahui bahwa ada lowongan pekerjaan di Radio Pelangi FM Banjarmasin, sebagaimana tercantum dalam pengumuman lowongan penyiar baru. Maka banyak masyarakat yang berminat dan memasukkan lamaran pekerjaan. Dari paparan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mekanisme dalam penerimaan lamaran adalah Saat tim mulai menerima berkas yang masuk, maka tim melakukan kegiatan yang meliputi : Melayani pelamar yang memasukkan lamaran kerja. lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh petugas yang bertugas di Radio Pelangi FM Banjarmasin. Kemudian Setelah lamaran masuk maka tim

mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Setelah semua lamaran masuk kemudian langsung ditentukan apakah berhak mengikuti seleksi wawancara atau tidak.

Dari paparan mengenai analisis sistem rekrutmen maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang dilakukan pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin sudah baik, karena dilakukan dengan perencanaan yang matang, pelaksanaan juga dilakukan dengan optimal. Namun perlu ada nya penambahan kualifikasi yang lebih spesifik mengenai latar belakang pendidikan yaitu jurusan *broadcasting*/penyiaran dan memiliki keterampilan berbicara (*speaking skills* atau dikenal *Public Speaking*) semua orang mampu berbicara namun tidak dengan *Public Speaking* nya mengingat PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin menggunakan metode terbuka untuk masyarakat umum, ada kemungkinan banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi.

## 2. Seleksi Penyiar pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah Banjarmasin

Kegiatan lanjutan dari rekrutmen adalah seleksi, yang artinya hasil rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan untuk kemudian dipilih mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Layak disini bermaksud adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam penelitian ini objek yang diseleksi adalah penyiar radio, dimana tugas penyiar adalah mempersiapkan dan menyiarkan program acara/program siaran sesuai dengan format

radio yang telah ditetapkan, menurut jadwal tugas yang telah ditentukan oleh Program *Director*.

1) Persiapan seleksi

Berdasarkan paparan hasil penelitian didapatkan perencanaan sebelum melakukan seleksi yaitu penetapan tim, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi. Persiapan proses seleksi ini harus dilakukan secara tepat sesuai dengan apa yang direncanakan dengan matang. Dari sini penulis mengambil kesimpulan bahwa perencanaan yang dilakukan dalam seleksi pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin sudah baik.

2) Berdasarkan hasil penelitian tahapan pelaksanaan seleksi penyiar yang dilakukan pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin adalah sebagai berikut :

- (1) Seleksi administrasi
- (2) Tes tertulis
- (3) Wawancara awal dengan Tim seleksi
- (4) Wawancara akhir dengan Manajer
- (5) Keputusan seleksi

Dari hasil penelitian dapat dilihat 5 tahapan yang dilalui sampai ke tahap keputusan seleksi. Dalam melihat tahapan seleksi untuk penyiar ini apakah sudah sesuai dengan aturan atau teori yang ada. Maka perlu dianalisa secara mendetail. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

(1) Seleksi administrasi

Seleksi administrasi adalah langkah awal dari tahapan agar bisa lolos ke tahap seleksi berikutnya. Seleksi ini berupa pengecekan kelengkapan berkas lamaran sesuai persyaratan yang sudah ditetapkan oleh PT. Radio

Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin. Adapun berkas yang harus disiapkan oleh calon penyiar baru adalah sebagai berikut :

- 1) Surat lamaran pekerjaan
- 2) Fotocopy kartu identitas (KTP)
- 3) Fotocopy Ijazah terakhir dan transkrip nilai
- 4) Fotocopy pengalaman kerja
- 5) Fotocopy sertifikat-sertifikat yang dimiliki
- 6) Surat keterangan catatan kepolisian (SKCK)
- 7) Surat keterangan sehat dari dokter
- 8) Daftar riwayat hidup
- 9) Pas foto terbaru ukuran 4 x 6 satu lembar dan 3 x 4 satu lembar

Apabila pelamar memenuhi persyaratan tersebut, maka akan dilakukan proses selanjutnya.

(2) Tes tertulis

PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin melakukan tes penerimaan calon penyiar yakni dengan tes tertulis. Tes tertulis dengan menjawab beberapa pertanyaan yang berisi tentang sejauh mana pengetahuan pelamar mengenai perusahaan, darimana pelamar mendapatkan informasi lowongan. Dari hasil penelitian perlu ditambahkan tes keahlian atau pengetahuan (*intelligence test*), tes minat (*interest test*), tes bakat (*aptitude test*). Hal ini bertujuan untuk mengetahui bahwa pelamar benar-benar serius dalam terjun ke bidang penyiaran. Tes keahlian atau pengetahuan (*intelligence test*) guna mengetahui seberapa bagus pengetahuan pelamar mengenai siaran radio, keahliannya dalam membawakan sebuah program acara.

Jika pemalar mampu melakukan tes tersebut maka akan berlanjut ke tes selanjutnya yaitu tes minat (*interest test*) untuk mengetahui pelamar sebenarnya menyukai atau tidaknya mengenai radio dan penyiaran mengingat banyak penyiar baru hanya menjadikan batu loncatan agar tidak menganggur, tes berikutnya yakni tes bakat (*aptitude test*) tes bakat ini bisa melihat kemampuan masing-masing calon penyiar nya dan akan memudahkan perusahaan untuk membagi pekerjaannya dalam sebuah program. Misalkan sebuah program karaoke, maka dalam tes ini perusahaan bisa melihat bakat seorang pelamar yang bisa bernyanyi dengan baik dan bagus.

### (3) Wawancara Awal

Dalam wawancara awal ini, yang menjadi pewawancara adalah tim seleksi dari PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin. Tim seleksi akan melihat calon penyiar dari etika, kemampuan berkomunikasi sehingga tim bisa melihat skill dari si pelamar apakah kemampuan mereka sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencari penyiar baru. Di wawancara awal juga akan ada beberapa pertanyaan mendasar mengenai pengenalan diri dari pelamar, pengalaman kerja, motivasi kerja.

Dari hasil penelitian bisa disimpulkan bahwa wawancara awal ini sudah sesuai dengan dasar wawancara, tapi seharusnya lebih ada penekanan ke pelamar agar pelamar tahu seperti apa pekerjaan yang nantinya akan dijalani.

### (4) Wawancara akhir

Wawancara akhir yang dilakukan oleh Manajer PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin, dimana ditahap ini manajer akan menggali lebih dalam lagi seberapa tepat pelamar menjadi penyiar di Radio Pelangi FM. Adapun beberapa hal yang ditanyakan oleh manajer radio Pelangi adalah, menanyakan latar belakang pelamar, tujuan menjadi seorang penyiar, apakah pernah menjadi seorang penyiar, seperti apa pemahaman pelamar terhadap perusahaan radio, kesediaan pelamar mengikuti aturan perusahaan, kesungguhan pelamar dalam memilih bidang yang dilamar(sebagai penyiar), pertanyaan yang akan ditanyakan manajer Radio Pelangi lebih ke penggalian diri si pelamar, serta kesiapan pelamar untuk bergabung dan layak diterima sebagai seorang penyiar.

Hasil penelitian ditahap ini harusnya manajer juga menjelaskan tentang rincian pekerjaan (*job description*), gaji, fasilitas yang diberikan apabila nanti diterima sebagai penyiar.

### (5) Keputusan Seleksi

Manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya calon penyiar baru di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin setelah memperoleh hasil dari tahap-tahap seleksi sebelumnya. Pelamar yang tidak memenuhi syarat maka akan ditolak sedangkan pelamar yang dinyatakan lulus akan diterima dengan status penyiar *training* (Masa percobaan). Ditahap ini seharusnya manajer tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan. Bisa dilakukan rapat agar mendapatkan penyiar yang benar-benar baik dan bertahan.

Sangat penting diperhatikan untuk menjaga citra organisasi dan menghormati setiap surat permohonan dari pelamar. Merupakan etika yang sangat baik apabila setiap surat yang diterima dan ditujukan pada organisasi kita selalu mendapat jawaban secara tertulis pula sehingga jangan sampai terdapat surat lamaran yang tidak mendapat jawaban tertulis demi menjaga citra dan nama baik perusahaan atau organisasi kita.

Dari paparan mengenai analisis peneliti, sistem seleksi maka dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio pelangi FM) Banjarmasin sudah baik, terlihat dilakukan dengan prosedur seleksi yang sistematis. Tahapan yang dilakukan juga sudah mendetail sehingga mampu menghasilkan output hasil seleksi yang berkualitas. Akan tetapi perlu adanya penambahan pada pelaksanaan tes yakni tes keahlian/pengetahuan, tes minat, dan tes bakat. Hasilnya akan menjadi lebih valid dan didapatkan penyiar yang benar-benar baik dan tahan lama di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio pelangi FM) Banjarmasin dan dalam pengambilan keputusan seleksi hendaknya dirapatkan terlebih dahulu, sehingga keputusan tersebut tidak tergesa-gesa.

## **PENUTUP**

1) Proses rekrutmen dan seleksi dapat menemukan siapakah yang cocok untuk menempati posisi penyiar yang lowong di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin. Dari data hasil penelitian penulis, untuk mendapatkan penyiar yang berkualitas sesuai harapan sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya.

Semakin baik prosesnya maka semakin besar pula kemungkinan untuk mendapatkan orang-orang yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.

2) Persiapan/perencanaan adalah suatu pendekatan yang teorganisir untuk menghadapi masalah-masalah di masa yang akan datang. Dalam penelitian ini perencanaan terkait rekrutmen dan seleksi penyiar baru pada PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio Pelangi FM) Banjarmasin dari perencanaan yang dilakukan yang telah dipaparkan sudah dapat dikatakan baik karena sudah sejalan dengan teori yang ada. Namun memang ada beberapa yang perlu ditambahkan yaitu penambahan pada pelaksanaan tes yakni tes keahlian/pengetahuan, tes minat, dan tes bakat. Hasilnya akan menjadi lebih valid dan didapatkan penyiar yang benar-benar baik dan tahan lama di PT. Radio Citraswara Pelangi Indah (Radio pelangi FM) Banjarmasin dan dalam pengambilan keputusan seleksi hendaknya dirapatkan terlebih dahulu, sehingga keputusan tersebut tidak tergesa-gesa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana., & Komang, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Fanani, B. (2013). *Buku Pintar Menjadi MC, Pidato, Penyiar Radio Dan Televisi*. Yogyakarta : Araska.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI.

- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hartoko, M. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4 No. 2, 122 - 127.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2th ed.). Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Seleksi Calon Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 6(1), 63–71.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (7th ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Sutisna, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2th ed.). Bandung: BP USB.
- Suwanto. (2014). *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Thamrin, A. & Tantri, F. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 1. Cetakan 4. Jakarta : Rajawali Pers.