

Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Multi Artistikacithra

Alfredo Cakra Tunggal dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: alfredo_10127@yahoo.com; roy@petra.ac.id

Abstrak— Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk melakukan visi dan misi perusahaan atau organisasi serta mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan perusahaan maka perusahaan atau organisasi membutuhkan proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan benar agar mendapat orang yang sesuai dengan jabatan yang ditawarkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Multi Artistikacithra. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Dan berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa PT. Multi Artistikacithra melakukan rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal untuk mengisi jabatan yang kosong dan dipublikasikan dalam perusahaan. Sedangkan untuk rekrutmen metode eksternal melalui media cetak, media online, dan job fair. Dan untuk proses seleksi, langkah yang dilakukan PT. Multi Artistikacithra adalah pemeriksaan formulir lamaran kerja, tes psikologi, pemeriksaan referensi, wawancara seleksi, persetujuan atasan langsung, dan orientasi.

Kata Kunci— Rekrutmen, Seleksi, Metode internal dan eksternal.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dan manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. SDM merupakan salah satu peran kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu manajemen harus melakukan seleksi dan evaluasi terhadap SDM. Menurut pendapat dari Siagian (1996,p.5) mengatakan bahwa “Sumber daya non manusia akan tidak banyak artinya tanpa dikelola dengan baik oleh manusia”.

Selain itu SDM dianggap sebagai roda penggerak kehidupan perusahaan dan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan sehingga bermanfaat bagi perusahaan dan Negara.

Menurut McKenna (2006, p.119) rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong, dan seleksi merupakan teknik pemilihan anggota baru organisasi dari kandidat yang tersedia. Untuk seleksi ada beberapa teknik yang bisa digunakan.

Teknik ini membantu perusahaan dalam menilai karyawan tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau tidak. Aktivitas seleksi harus dilakukan dengan mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan, karena dalam analisis pekerjaan itu ada uraian pekerjaan yang akan dilakukan.

Pengelolaan organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh para anggotanya dengan sumber daya organisasi lainnya. Mereka membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk mempelajari bagaimana memadukan sumber daya manusia dengan perkembangan bisnis yang sedang berjalan (Bangun, Wilson 2012,p.4).

Mengelola sumber daya manusia meliputi, pengambilan keputusan yang tepat, mengelola perubahan – perubahan lingkungan (seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, pesaing, sosial, politik, dan hukum) harus dipelajari dengan baik untuk meningkatkan persaingan dipasar. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Maka perusahaan harus memperhatikan kondisi perusahaannya dalam mengelola sumber daya manusia. (Bangun, Wilson 2012,p.4).

Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara – cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Faktor internal seperti tuntutan memperoleh karyawan yang terlatih, biaya kompensasi, konflik antara serikat pekerja – manajemen, aspek hukum, dan aspek sosial budaya internal merupakan faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks (Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, p. 4).

Lingkungan bisnis di jaman ini menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan. Mengelola sumber daya manusia meliputi, pengambilan keputusan yang tepat, mengelola perubahan – perubahan lingkungan (seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, pesaing, sosial, politik, dan hukum) harus dipelajari dengan baik untuk meningkatkan persaingan dipasar. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun

jangka panjang. Maka perusahaan harus memperhatikan kondisi perusahaannya dalam mengelola sumber daya manusia. (Bangun, Wilson 2008,p.4).

Jadi kesimpulan yang dapat diambil sumber daya manusia merupakan bagian vital dalam organisasi dan perlu kita ketahui bahwa proses perekrutan membutuhkan waktu dan biaya yang cukup mahal. Oleh karena itu, keputusan yang dibuat dalam pemilihan ini harus tepat. Karyawan baru yang tidak sesuai dengan etos dan tujuan organisasi dapat merusak kepuasan pelayanan, hubungan kerja, dan buruknya kualitas pelayanan. Seorang karyawan yang baru dapat mempengaruhi moral dan komitmen dari rekan secara merugikan serta menghambat usaha untuk membantu terbentuknya kerja sama dalam kelompok. Karena kesalahan keputusan ini, perusahaan telah rugi waktu dan biaya, serta harus segera mengeluarkan karyawan baru ini.

Selain itu masalah yang sering dihadapi adalah sulitnya menemukan orang yang tepat untuk suatu jabatan. Sehingga perusahaan harus menentukan job analysis dan batasan yang jelas sehingga proses rekrutmen dan proses seleksi dapat dijalankan dengan baik dan tepat sasaran. Meskipun tujuan seleksi dan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

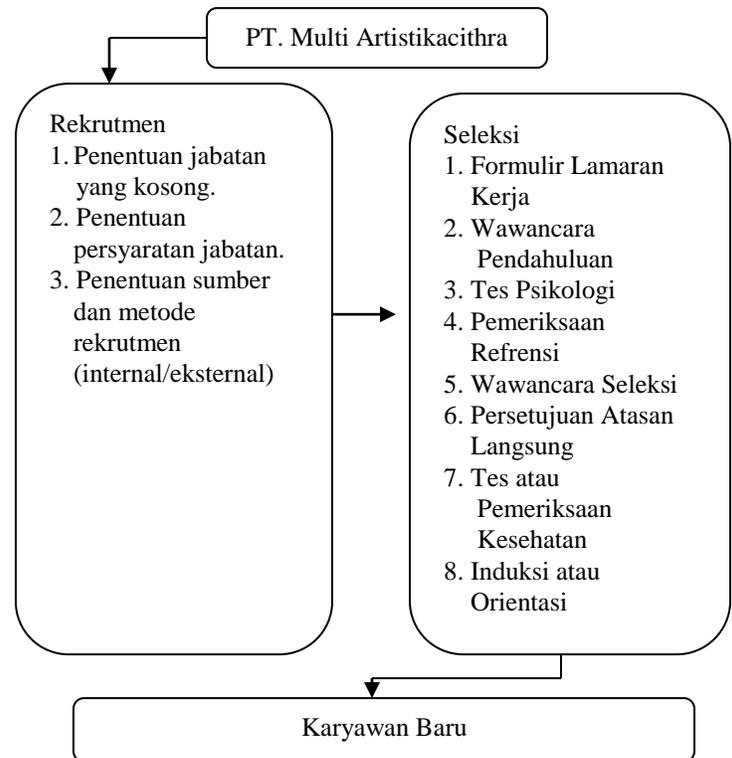
Menurut Mondy, R. Wayne (2008,p.4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Para individu yang berurusan dengan masalah – masalah SDM menghadapi sejumlah besar tantangan, mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus menerus hingga peraturan – peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi, dan bencana – bencana alam. Karena pentingnya isu – isu manajemen sumber daya manusia, masalah – masalah tersebut harus mendapat perhatian besar dari manajemen tingkat atas.

Menurut Rachmawati, Ike Kusdyah (2008,p.84) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon – calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi..

Menurut Bangun, Wilson (2012,p.159) seleksi karyawan adalah proses memilih calon karyawan yang terbaik untuk ditempatkan pada pekerjaan yang lowong. Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam melakukan seleksi, ada yang terencana dan ada yang tidak terencana. Perusahaan kecil sering melakukan seleksi secara tidak terencana, kegiatan ini dilaksanakan ketika tenaga kerja

dibutuhkan dan langsung ditangani sendiri oleh manajer sendiri. Sedangkan untuk perusahaan besar kegiatan seleksi dilakukan secara terencana dan dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia.

Kerangka Berpikir



II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2014,p.1) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Menurut Mukhtar (2013), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai subjek penelitian dan perilaku subjek penelitian pada suatu periode tertentu. Penelitian kualitatif deskriptif berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.”

Sumber data yang digunakan oleh penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dimana data primer diperoleh melalui wawancara, sedangkan data sekunder yang digunakan adalah *company profile* PT. Multi Artistikacithra

Jenis wawancara ini termasuk dalam kategori *in-dept interview*, di mana pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan

wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta untuk mengemukakan pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti harus mendengarkan secara teliti dan mencatat atau merekam apa yang disampaikan oleh informan (Sugiyono, 2014,p.74). Narasumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Ana Listiowati sebagai *Human Capital* PT. Multi Artistikacithra; (2) Nuri sebagai manager divisi marketing; (3) Rino sebagai karyawan baru di PT. Multi Artistikacithra

Pada penelitian ini, uji keabsahan data menggunakan model triangulasi. Menurut Sugiyono (2014,p.83) triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Model triangulasi data yang digunakan oleh penulis adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara memeriksa data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Dan membandingkan hasil wawancara apakah memiliki kesamaan atau tidak, jika memiliki kesamaan maka data dari hasil wawancara valid dan dapat dianalisa oleh peneliti. Data kemudian dideskripsikan, dikategorisasikan sehingga menghasilkan suatu kesimpulan

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Multi Artistikacithra

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang vital dalam perusahaan. Sebelum perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan melakukan analisa pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan perencanaan sumber daya manusia. Proses ini dilakukan untuk mencari sumber daya manusia yang sesuai serta mengetahui jabatan yang ada di perusahaan mengalami kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Setelah perusahaan melalui tiga proses ini, maka perusahaan akan melakukan rekrutmen dan seleksi.

Proses Rekrutmen Karyawan

1. Penentuan jabatan yang kosong

Proses rekrutmen dilakukan apabila terdapat kurangnya jumlah karyawan dalam perusahaan dan membutuhkan sumber daya manusia lebih yang disebabkan oleh adanya kekosongan jabatan dan atau adanya perubahan target atau tujuan dari perusahaan. Jadi tidak ada waktu-waktu tertentu yang ditetapkan untuk melakukan proses rekrutmen. Hal ini seperti hasil penelitian yang menemukan bahwa perusahaan tidak menentukan waktu tertentu untuk melakukan proses rekrutmen ini. Perusahaan hanya akan melakukan proses rekrutmen dimana ada posisi kosong yang harus diisi.

2. Penentuan Persyaratan Jabatan

Proses ini penting dilakukan agar perusahaan mengetahui jabatan yang harus diisi oleh calon pelamar kerja memiliki syarat khusus yang harus dipenuhi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa PT. Multi Artistikacithra menentukan persyaratan khusus bagi calon karyawan yang ingin mengisi posisi yang lowong dalam perusahaan tergantung pada masing – masing divisi. Temuan hasil wawancara ini juga menemukan bahwa perusahaan menentukan persyaratan jabatan, seperti

pendidikan minimal D1/2/3 atau S1, memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

3. Penentuan Sumber dan Metode Rekrutmen

Penentuan sumber dan metode rekrutmen merupakan salah satu proses rekrutmen yang memiliki peranan yang cukup penting. Ada dua sumber yang dapat perusahaan pilih, yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Hal ini seperti hasil penelitian bahwa PT. Multi Artistikacithra melakukan rekrutmen internal dan eksternal. Terbukti bahwa PT. Multi Artistikacithra melakukan rotasi atau promosi jabatan setiap tahunnya untuk rekrutmen internal. Dan untuk proses eksternal PT. Multi Artistikacithra melakukan *posting* baik dimedia cetak maupun media online.

Proses Seleksi Karyawan

1. Formulir Lamaran Kerja

Formulir lamaran kerja merupakan tahap pertama dalam seleksi karyawan yaitu menerima surat lamaran dari pelamar. Surat lamaran kerja yang diterima menunjukkan minat dari pelamar untuk memenuhi permintaan perusahaan dalam pekerjaan. Dalam formulir lamaran akan ditunjukkan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan suatu pekerjaan.

Hasil wawancara menunjukan bahwa perusahaan memberikan formulir aplikasi lamaran kerja yang harus diisi oleh calon pelamar kerja, serta membawa syarat – syarat yang sudah ditentukan perusahaan, seperti fotokopi ijasah, fotokopi ktp, surat keterangan dari perusahaan sebelumnya, dll.

2. Wawancara Pendahuluan

Wawancara pada tahap ini biasanya dilakukan dalam waktu sangat singkat, sasarannya di sini untuk mengetahui kesungguhan pelamar bekerja pada perusahaan yang dilamar. Pertanyaan yang diajukan sangat sederhana, namun demikian sebagian pelamar akan tersisih, pada tahap ini akan dinilai penampilan, dan cara berkomunikasi. Hasil dari wawancara penelitian menemukan bahwa PT. Multi Artistikacithra tidak melakukan wawancara pendahuluan. Hal ini dikarenakan PT. Multi Artistikacithra ingin menghemat waktu, mengingat jabatan yang tersedia sedikit dan calon pelamar kerja yang banyak.

3. Tes Psikologi

Tes ini bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui kepribadian dari calon pelamar kerja. Kepribadian seseorang akan mempengaruhi lingkungan yang ada di perusahaan sehingga perusahaan harus memiliki penilaian yang tepat pada setiap orang. Hasil penelitian menemukan bahwa PT. Multi Artistikacithra melakukan tes psikologi yang bertujuan untuk menilai kepribadian dan cara bekerja seseorang. Terbukti bahwa PT. Multi Artistikacithra memiliki soal tes psikologi dan penilaian yang dibuat sendiri oleh PT. Multi Artistikacithra.

4. Pemeriksaan Referensi

Pemeriksaan referensi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keterangan pelamar di masa lampau. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penelitian yang mengatakan bahwa PT. Multi Artistikacithra memeriksa surat keterangan dari perusahaan sebelumnya jika ada dan memeriksa ijasah dari universitas atau tempat pendidikan yang bersangkutan.

5. Wawancara Seleksi

Wawancara merupakan seleksi yang penting dilakukan untuk memperoleh informasi kepribadian dan kemampuan para pelamar. Pewawancara dapat mengetahui kondisi fisik dan kemampuan pelamar karena berhadapan langsung dengan pelamar. Hasil wawancara penelitian pada PT. Multi Artistikacithra ditemukan bahwa perusahaan melakukan wawancara seleksi. Pertanyaan – pertanyaan yang diajukan meliputi masalah yang sering terjadi di divisi yang bersangkutan dan bagaimana cara penyelesaiannya, gaji yang diinginkan, hal apa saja yang akan calon pelamar berikan ke perusahaan. PT. Multi Artistikacithra memiliki formulir penilaian sendiri, apakah calon pelamar ini dipertimbangan, diterima, atau ditolak.

6. Persetujuan Atasan Langsung

Setelah wawancara seleksi, maka dilanjutkan pada langkah persetujuan atasan secara langsung atau supervisor. Merekalah nanti yang selalu berhubungan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Tindakan ini dilakukan agar terdapat keserasian hubungan hubungan antara pekerja dengan supervisor. Hasil penelitian dari wawancara, terbukti bahwa atasan divisi yang bersangkutan di PT. Multi Artistikacithra mengikuti dan melakukan wawancara seleksi. Atasan di divisi yang bersangkutan dapat memperoleh informasi calon pelamar kerja secara langsung. Karena merekalah yang nantinya akan bekerja sama dengan calon pelamar kerja ini.

7. Tes atau Pemeriksaan Kesehatan

Tes kesehatan dilakukan untuk memastikan kemampuan jasmani pelamar dengan persyaratan pekerjaan. Termasuk di dalamnya adalah kesehatan fisik, mata, pendengaran dan lain sebagainya. Tujuan utama dilakukan tahap ini adalah menghindari diterimanya karyawan yang tidak sehat jasmani. Hasil wawancara ditemukan bahwa PT. Multi Artistikacithra tidak melakukan tes atau pemeriksaan kesehatan. Hal ini dikarenakan perusahaan merasa tidak perlu untuk melakukan tes kesehatan, karena PT. Multi Artistikacithra membuang waktu dan biaya untuk melakukan hal ini.

8. Induksi atau Orientasi

Induksi atau orientasi selalu dilakukan diberbagai perusahaan. Hal ini ditujukan agar calon pelamar kerja yang sudah diterima dapat menyesuaikan dengan keadaan yang ada di lingkungannya. Dari hasil wawancara, PT. Multi Artistikacithra melakukan induksi atau orientasi pada karyawan *training* selama 1 minggu. Karyawan *training* diperkenalkan pada lingkungannya serta kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Hal ini nantinya akan memudahkan karyawan *training* untuk mengenal atasan divisi yang ada PT. Multi Artistikacithra serta lingkungan kerjanya.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Multi Artistikacithra, dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses rekrutmen karyawan dalam perusahaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat dilihat

saat perusahaan menambahkan target yang harus dicapai atau adanya perubahan tujuan perusahaan, sehingga divisi – divisi yang ada akan memperkirakan apakah karyawan yang dimiliki dalam divisinya sudah cukup atau tidak. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi dan rekrutmen ini adalah HC (Human Capital) dan manajer / head di setiap divisi yang bersangkutan. Karena merekalah yang menilai apakah di divisinya membutuhkan tambahan karyawan atau tidak. Metode rekrutmen yang dilakukan perusahaan adalah internal dan eksternal. Untuk metode rekrutmen internal perusahaan melakukan *posting* dalam perusahaan agar seluruh karyawan dalam perusahaan mengetahui adanya jabatan yang perlu diisi. Untuk proses rekrutmen eksternal, PT. Multi Artistikacithra melakukan *posting* pada media online (web resmi PT Multi Artistikacithra, job.db, dan locker.web.id) dan media cetak (melalui koran jawapos).

2. Proses seleksi karyawan PT Multi Artistikacithra, hanya melakukan 6 dari 8 tahap seleksi menurut teori Wilson Bangun (2012). Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi adalah HC (Human Capital) dan manajer / head dari divisi yang bersangkutan. Metode seleksi yang digunakan PT Multi Artistikacithra diantaranya adalah sebagai berikut:

- Formulir lamaran kerja,
- Tes psikologi,
- Pemeriksaan referensi,
- Wawancara seleksi
- Persetujuan atasan langsung,
- Orientasi.

Penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT Multi Artistikacithra dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan yaitu agar PT Multi Artistikacithra dapat memanfaatkan penggunaan metode rekrutmen eksternal yaitu melalui agen tenaga kerja pemerintah. Karena agen – agen pemerintah informasinya lebih mudah dijangkau masyarakat yang membutuhkan kerja. Selain itu agen ini berfungsi sebagai penghubung antara perusahaan yang mencari tenaga kerja dengan pencari kerja. Sehingga PT Multi Artistikacithra dapat dengan mudah mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan syarat yang sudah ditentukan PT Multi Artistikacithra.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- McKenna, E. & Beech N. (2006). The essence of manajemen sumber daya manusia. Jakarta: ANDI and Pearson Education Asia Pte. Ltd.
- Mondy, R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (jilid 1). Jakarta : Erlangga.
- Mukhtar. 2013. Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta: REFERENSI (GP Press Group)
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. (2014). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : CV. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.