

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT PELAYARAN ANUGERAH WIJAYA BERSAUDARA

Marini Wijaya dan Fransisca Andreani
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: wijnz.wijaya@yahoo.com ; andrea@petra.ac.id.

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara (PT PAWB). Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode wawancara. Uji keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan/ ABK PT PAWB dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal dilakukan bekerja sama dengan Institusi Pelayaran. Proses seleksi karyawan/ ABK, PT PAWB menggunakan wawancara, tes, dan orientasi selama 3 bulan. Secara umum proses rekrutmen dan seleksi sudah sesuai dengan teori rekrutmen dan seleksi yang ada.

Kata kunci- rekrutmen, seleksi, metode internal dan eksternal.

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembang dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, semakin ketat pula persaingan antara perusahaan yang satu dengan yang lain demi mendapatkan perhatian dari masyarakat yang nantinya diharapkan dapat mendatangkan laba bagi perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *asset* bagi suatu perusahaan. Faktor produksi tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Dibandingkan dengan faktor yang lain, faktor tenaga kerja adalah faktor yang paling susah untuk dikelola karena manusia sebagai tenaga kerja memiliki akal dan pikiran yang berbeda-beda.

MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2006, p. 5). MSDM dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan/ pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan Indeks Laporan Pengembangan Manusia 2013, Negara Indonesia menempati peringkat 108 dari 181 negara. Hal ini membuktikan bahwa kualitas manusia di Indonesia mengalami pertumbuhan dibanding negara lain (Human Development Report, 2014). Proses seleksi dan rekrutmen yang tepat menjadi hal utama dalam suatu perusahaan.

Tabel Indeks Pembangunan Manusia Provinsi dan Nasional 2010-2013 menunjukkan indeks pembangunan SDM skala provinsi lebih banyak terpusat di Pulau Jawa dan Sumatera. Sedangkan di daerah lain yang pertumbuhan ekonominya berkembang adalah Sulawesi dan Kalimantan, di mana indeks pembangunan SDM nya juga mengalami

pertumbuhan yang pesat yaitu sekitar $\pm 70\%$ (Badan Pusat Statistik, 2015). Pertumbuhan ekonomi di daerah Kalimantan juga didukung dengan perkembangan industri perkapalan dimana permintaan di sektor *offshore* (lepas pantai), apalagi 70% kegiatan minyak dan gas (migas) di Indonesia berada di laut (Djoni, 2012).

PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara (PT PAWB) adalah sebuah perusahaan keluarga yang berupaya untuk membangun sistem SDM yang kuat secara terpadu dan bertahap baik secara kuantitas dan kualitas, pada unit bisnis utama maupun pendukung, yang berorientasi pada *human capital*. Proses perekrutan dan seleksi *crew/* anak buah kapal (ABK) PT PAWB selama ini dilakukan ala kadarnya saja tanpa menggunakan kriteria ideal. Pelamar kerja yang ingin bekerja di perusahaan menyerahkan surat lamaran kepada perusahaan yang kemudian surat lamaran tersebut akan diseleksi menurut kriteria perusahaan. Selain itu, banyaknya tenaga kerja (ABK) yang direkrut secara internal oleh perusahaan membuat peneliti menjadi tertarik dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dan seberapa efisien proses rekrutmen dan seleksi ABK PT PAWB mengingat PT PAWB bergerak di bidang industri perkapalan dan pastinya memerlukan jumlah ABK yang cukup banyak dan handal.

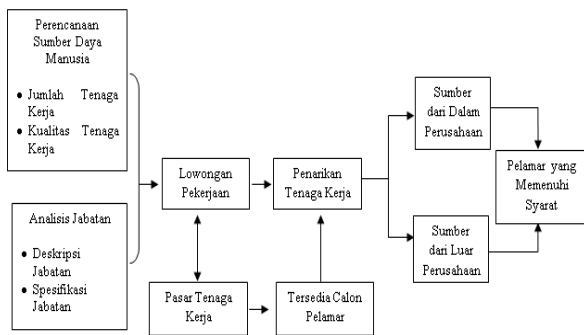
Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses rekrutmen ABK pada PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara?
2. Bagaimana proses seleksi ABK pada PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara?

Menurut Rivai (2008), perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning/* HRP) merupakan suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya sumber daya manusia di pasar tenaga kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2013, p. 107) analisa jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Mathis dan Jackson (2008, p. 186) menyatakan sebuah deskripsi jabatan digunakan untuk mengidentifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab pekerjaan. Ini menggambarkan apa yang dilakukan, mengapa hal itu dilakukan, di mana hal itu dilakukan, dan, bagaimana hal itu dilakukan. Menurut Mondy (2008), spesifikasi jabatan didefinisikan sebagai dokumen yang berisi kualifikasi minimum yang dapat diterima dan yang harus dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Spesifikasi

jabatan harus selalu mencerminkan minimum, bukan kualifikasi yang ideal untuk pekerjaan tertentu.

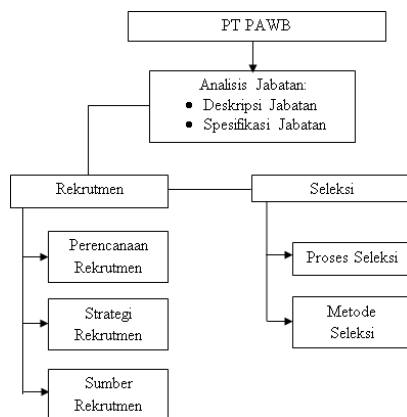
Salah satu cara dalam mencari SDM yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2009, p. 45). Adapun proses rekrutmen dimulai dari 1) perencanaan SDM dilihat jumlah tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja; 2) analisis jabatan-deskripsi jabatan-spesifikasi jabatan; kemudian membuka 3) lowongan pekerjaan berdasarkan pasar tenaga kerja dan tersedia calon Pelamar, setelah itu melakukan 4) penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja dilakukan dengan sumber dari dalam perusahaan atau sumber dari luar perusahaan. 5) pelamar yang memenuhi syarat perusahaan. untuk lebih jelasnya digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Proses Rekrutmen
 Sumber: Bangun (2013, p. 141)

Menurut Rivai (2008), seleksi adalah kegiatan dalam MSDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam melakukan seleksi tenaga kerja pada perusahaan menurut Bangun, 2013: penyerahan Formulir lamaran kerja, melakukan wawancara pendahuluan, melakukan test psikologi, melakukan pemeriksaan referensi, melakukan wawancara seleksi, persetujuan atasan langsung, melakukan pemeriksaan kesehatan, menerapkan induksi/orientasi.

Kerangka Penelitian



Gambar 2. Kerangka Penelitian
 Sumber : Bangun, 2013

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencapai pemahaman mendalam terhadap suatu situasi, dimana penelitian ini meliputi serangkaian teknik yang digunakan untuk mendeskripsikan, mengkode, menterjemahkan, dan hal-hal lainnya dalam konteks memberi penjelasan terhadap fenomena di lingkungan sosial (Cooper dan Schindler, 2008). Penelitian ini akan mendeskripsikan mengenai proses rekrutmen dan seleksi secara mendalam pada PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara yang dikaji dengan pendekatan kualitatif.

Dalam penelitian ini objek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah sistem rekrutmen dan seleksi yang sedang dilakukan PT. Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara. Untuk menentukan narasumber dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan metode *purposive sampling* karena peneliti membutuhkan nara-sumber yang paling mengetahui proses seleksi dan rekrutmen dalam objek penelitian dibandingkan dengan narasumber lainnya. Nara sumber yang diwawancarai Rohandy Achmad, jabatan Kepala Bagian Personalia dan Armada; Muhamad Amar Ma’ruf, jabatan Masinis II (*second engineer*); Armansyah, jabatan Mualim I (*Chief Officer*).

Di dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa triangulasi. Peneliti menelaah seluruh data yang telah tersedia dari berbagai sumber, mereduksi data, mengkategorisasikan, melakukan pemeriksaan keabsahan data serta penafsiran data.

Selama pelaksanaan penelitian, suatu kesalahan dimungkinkan dapat timbul, entah itu berasal dari diri peneliti atau dari pihak informan. Untuk mengurangi dan meniadakan kesalahan data tersebut, peneliti mengadakan pengecekan kembali data tersebut sebelum diproses dalam bentuk laporan dengan harapan laporan yang disajikan nanti tidak mengalami kesalahan. Demi terjaminnya keakuratan data, maka peneliti akan melakukan keabsahan data.

Triangulasi adalah teknik keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pemeriksaan/ sebagai pembanding terhadap data itu (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, kemudian dideskripsikan dan dikategorisasikan sesuai dengan apa yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut. Setelah dilakukan triangulasi sumber, peneliti juga melakukan observasi berupa kunjungan untuk melihat kesesuaian hasil wawancara dengan hasil di lapangan yang dilakukan pada PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya sumber daya manusia di pasar tenaga kerja (Rivai, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara dengan nara sumber, perusahaan melakukan proses perencanaan Sumber Daya Manusia yang disesuaikan dengan ketentuan yang dibuat dari Syahbandar. Dapat dikatakan bila peraturan yang dibuat oleh Syahbandar berubah-ubah maka semakin besar kebutuhan Sumber Daya Manusia yang diperlukan. Peramalan kebutuhan Sumber Daya Manusia ini sangat penting dilakukan oleh PT PAWB karena dengan melakukan peramalan ini maka menutup kemungkinan terjadinya kekurangan ataupun kelebihan ABK di masa depan.

Pada hasil wawancara dengan nara sumber dan data sekunder yang didapatkan oleh penulis, terdapat kesesuaian antara hasil wawancara dengan data sekunder berupa *form* analisa pekerjaan, dimana dalam *form* analisa pekerjaan berisi mengenai rincian pekerjaan dan langkah-langkah pekerjaan atau SOP pekerjaan. Berdasarkan kesesuaian tersebut, dapat dikatakan data sekunder yang didapatkan oleh penulis mendukung hasil wawancara dengan nara sumber mengenai analisa jabatan pada PT PAWB.

Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan menggambarkan apa yang dilakukan, mengapa hal itu dilakukan, di mana hal itu dilakukan, dan, bagaimana hal itu dilakukan (Mathis dan Jackson, 2008). Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan data sekunder ABK pada PT PAWB, terdapat kesesuaian antara hasil wawancara deskripsi jabatan dengan nara sumber dan data sekunder yang ada. Deskripsi jabatan PT PAWB berisi tentang identifikasi tugas, kewajiban, serta model pertanggung jawaban ABK atas pekerjaannya sudah diperinci dengan jelas. Berdasarkan kesesuaian tersebut, dapat dikatakan data sekunder yang didapatkan oleh penulis mendukung hasil wawancara dengan nara sumber mengenai deskripsi jabatan ABK pada PT PAWB.

Spesifikasi Jabatan

Pada hasil wawancara dengan nara sumber dan data sekunder mengenai spesifikasi jabatan, terdapat kesesuaian antara hasil wawancara dengan data sekunder berupa kualifikasi pendidikan minimum (ijazah). Dilihat dari standar ijazah, keterampilan disesuaikan dengan peraturan Direktur Jendral Perhubungan Laut- Syahbandar, kemampuan yang harus dimiliki sesuai dengan jabatan, dan pengalaman kerja minimal 1 tahun di perusahaan *offshore* sebagai Kadet (Praktek laut) dan kembali ke kampus untuk ujian Negara. Penting untuk dicatat bahwa spesifikasi pekerjaan yang akurat mengidentifikasi apa *knowledge*, *skills*, dan *abilities* (KSAs) yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan itu, bukan hanya dari kualifikasi yang dimiliki karyawan saat ini (Mathis dan Jackson, 2008).

Rekrutmen

Rekrutmen dapat dilakukan secara internal atau eksternal (Bangun, 2013). Mengacu pada hasil wawancara dengan narasumber mengenai proses rekrutmen yang dilakukan PT PAWB, perusahaan melakukan proses rekrutmen melalui sumber dari dalam perusahaan dan luar perusahaan. Proses rekrutmen PT PAWB sebagian besar sumbernya dari internal perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan nara sumber

kedua yang direkrut secara eksternal (melalui Institusi Pelayaran) dan nara sumber ketiga, karyawan yang direkrut internal (melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan). Metode rekrutmen yang digunakan perusahaan dari promosi/ transfer, referensi dari karyawan saat ini, rekrutmen ulang mantan karyawan dan pelamar serta merekrut dari Perguruan Tinggi dan Universitas. PT PAWB menghimbau karyawannya untuk mencari orang yang tertarik bekerja dan memberitahukannya bahwa ada lowongan pekerjaan di PT PAWB. Referensi dari karyawan PT PAWB bisa berasal dari kenalan, anggota keluarga, saudara, teman, dan lainnya.

Seleksi

Berdasarkan hasil wawancara dengan nara sumber mengenai proses seleksi yang dilakukan PT PAWB dalam seleksi ABK, perusahaan telah melakukan tahapan proses seleksi dengan baik. Proses seleksi dimulai dengan melakukan seleksi administrasi. Nara sumber pertama, kedua, dan ketiga menyatakan bahwa tahap awal yang dilakukan Kepala Bagian Personalia dan Armada yakni memeriksa kelengkapan sertifikat, buku pelaut, CV, dsb. Kemudian Kepala Bagian Personalia dan Armada melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi lebih mengenai pelamar pekerjaan berupa detail pribadi pelamar, motivasi serta harapan selama bekerja di perusahaan. Setelah itu pelamar diberi tes fisik, test pendengaran dan test penglihatan untuk melihat apakah pelamar pekerjaan sesuai syarat untuk menjadi ABK dan tidak mengalami gangguan. Dalam seleksi karyawan (ABK), test psikolog tidak diterapkan untuk semua jabatan. Hanya untuk jabatan nahkoda saja yang melakukan proses test psikolog. Hal ini dikarenakan perusahaan ingin melihat bagaimana potensi kepemimpinan dari calon pelamar (nahkoda).

Setelah melakukan serangkaian test dan dinyatakan sehat jasmani dan rohani, Kepala bagian Personalia dan Armada beserta *staff* akan menghubungi calon ABK untuk mengikuti masa percobaan selama 3 bulan. Selama masa percobaan calon ABK dinilai dan dilihat kinerja serta perilaku calon ABK. Calon ABK yang memenuhi penilaian dari Kepala Bagian Personalia dan Armada, maka calon ABK akan menandatangani surat pernyataan pada perusahaan serta pengisian data pribadi karyawan. Calon ABK yang lulus dari proses seleksi ini merupakan ABK yang sesuai dengan harapan PT PAWB untuk bekerja di dalam perusahaan dan dapat memberikan kepuasan perusahaan. Dari sejumlah pelamar yang memenuhi syarat, kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi (Rivai, 2008).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi ABK pada PT PAWB, dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses rekrutmen ABK pada PT PAWB yang dilakukan sudah sesuai dengan teori yang ada. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen adalah Kepala Bagian Personalia dan Armada dan *staff* lain yang

diperlukan dalam bagian rekrutmen. Metode rekrutmen yang digunakan PT PAWB adalah metode internal dan eksternal, tetapi perusahaan cenderung merekrut secara internal karena biaya lebih rendah, cepat dan mudah. Metode internal menggunakan referensi karyawan/ ABK yang bekerja saat ini dan metode eksternal menggunakan kerjasama dari Institusi Pelayaran. Proses rekrutmen diawali dengan melakukan pemberitahuan lowongan pekerjaan, lalu menggunakan metode rekrutmen, dan akhirnya pelamar pekerjaan datang ke kantor PT PAWB di Samarinda.

2. Proses seleksi ABK pada perusahaan PT PAWB sudah dilakukan sesuai dengan teori yang ada. Setelah pelamar datang menyerahkan CV ke perusahaan kemudian akan diproses oleh pihak yang bertanggung jawab. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi adalah Kepala Bagian Personalia dan Armada serta para *staff* lain yang terkait. Metode seleksi yang digunakan yakni wawancara berdasarkan CV yang lolos dari rekrutmen, tes kesehatan dan fisik. Proses seleksi diawali dengan wawancara calon ABK, lalu dilanjutkan dengan tes lainnya, dan calon ABK akan mengikuti orientasi selama 3 bulan lamanya.

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi ABK pada PT PAWB, peneliti ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT PAWB dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan. Saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. PT PAWB dapat menyeimbangkan metode rekrutmen yang digunakan. Tidak hanya metode rekrutmen secara internal tetapi harus memaksimalkan metode rekrutmen secara eksternal. Metode rekrutmen secara eksternal dapat memberikan inovasi yang lebih kepada perusahaan dengan hadirnya karyawan-karyawan yang memiliki pemikiran berbeda. Selain kerjasama dengan Institusi Pelayaran, PT PAWB dapat bekerja sama dengan agen tenaga kerja dan serikat buruh agar mendapatkan lebih banyak calon karyawan yang tertarik menjadi ABK.
2. Perusahaan bisa menyiapkan tempat atau papan pengumuman yang berisikan tentang lowongan pekerjaan serta standar kualifikasi apa yang dibutuhkan, sehingga setiap karyawan dapat menginformasikan dengan jelas kepada kerabat mengenai lowongan pekerjaan yang ada.
3. PT PAWB juga dapat menambahkan beberapa pengujian atau tes maupun kualifikasi lebih tinggi dalam proses seleksi agar di masa depan proses seleksi ABK PT PAWB lebih baik lagi. Selama ini metode seleksi yang dilakukan

hanya wawancara, tes kesehatan dan fisik. Test psikolog hanya untuk jabatan nahkoda. Saran peneliti kepada perusahaan, untuk menambahkan test psikologi atau kepribadian kepada seluruh calon pelamar. Karena sistem perusahaan yang melakukan pengangkatan jabatan untuk ABK dan kebanyakan pelamar berasal dari dalam internal, maka test psikolog atau tes kepribadian perlu dilakukan untuk menilai kepribadian dari seluruh calon ABK dengan setiap jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2015). Indeks pembangunan manusia Pro-vinsi dan Nasional 2010-2013. Retrieved March 9, 2015, from http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=26¬ab=2
- Bangun, W. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2008). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed., Vol.1). Jakarta: PT Indeks Putri Media Kembangan.
- Djoni. (2012). Indonesia kembangkan industry perkapalan. Retrieved March 9, 2015, from <http://www.kemenperin.go.id/artikel/5328/Indonesia-Kembangkan-Indus-tri-Perkapalan>.
- Human Development Report. (2014). Indeks laporan pengembangan manusia 2013. Retrieved March 12, 2015, from hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14_statisticaltables.xls.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2008). *Human resource management* (12th ed.). Mason: Thompson South-Western.
- Mondy, R.W. (2008). *Human resource management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V & Sagala, E (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik* (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Kencana.