

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT. BERKAT SEJATI JAYA

Heru Soesanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: Heru_09294@yahoo.com

Abstrak— Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan kinerja dan proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan di PT. Berkat Sejati Jaya dan faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan dalam rekrutmen serta kendala yang terjadi di tengah proses. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi SDM yang terjadi di PT. Berkat Sejati Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Berkat Sejati Jaya belum sepenuhnya melakukan langkah-langkah yang tepat dalam proses rekrutmen dan seleksi yang berupa perencanaan terhadap sumber daya manusia, analisa jabatan, penetapan kompetensi, penetapan sumber rekrutmen, serangkaian proses seleksi, dan pemberhentian untuk mendapatkan SDM yang sesuai.

Kata Kunci— *Recruitment, selection, human resources, planning*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman, persaingan di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Tidak hanya produk maupun pelayanan yang diutamakan namun sumberdaya manusia yang berkualitas juga sangat di butuhkan untuk dapat bersaing saat ini. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu langkah yang perlu di ambil adalah merekrut dan menyeleksi dengan benar sehingga mendapatkan sumber daya yang di inginkan tersebut.

Menurut Mondy, Wayne R. (2008, p. 86). Perekrutan dan seleksi adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang tepat, untuk melamar pekerjaan dengan organisasi. Penanganan secara profesional terhadap perekrutan dan seleksi mutlak di butuhkan untuk mendapat karyawan yang terampil dan memiliki kualifikasi untuk menghasilkan performa yang tinggi bagi organisasi agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang kompetitif (Valeria, 2011; Emerick 2006; PR Newswire 2001; Zaharie, 2013). Dengan melakukan proses perekrutan dan seleksi yang baik di harapkan organisasi dapat merekrut dan mempertahankan karyawan yang menjamin kinerja perusahaan dapat terus maju dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja saat ini.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan aspek yang penting dalam kemajuan perusahaan, proses rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat dapat membawa kerugian dalam perusahaan (Adeniyi 2013; Chidi 2013) ada potensi bahaya yang dapat terjadi bila perusahaan tidak melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar pada calon sumber daya manusia yang akan bekerja di perusahaan, sehingga merekrut orang-orang yang salah untuk organisasi dapat menghasilkan efek negatif jangka panjang seperti biaya tinggi pelatihan,

biaya perekrutan, kehilangan reputasi, meningkatkan pergantian buruh dan hilangnya profitabilitas.

Salah satu potensi bahaya tersebut jika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan tanpa perencanaan (Diani 2012; Suryomarto 2009) "Fenomena *job hopping* di mata HRD/perekrut SDM memberi kesan negatif. pelamar kerja akan dianggap orang yang tidak loyal, tidak siap memasuki dunia kerja sehingga ketika mendapat tekanan, akan langsung melarikan diri dengan mengundurkan diri. Bagi perusahaan, *job hopper* tak terlalu disukai, karena untuk bisa mendapatkan SDM, perusahaan sudah mengeluarkan dana, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, dan sebagainya. Jadi, bila ada karyawan yang mengundurkan diri, ada pengeluaran yang tersia-sia, lalu harus mulai mencari pengganti.

Penelitian ini menggunakan PT. Berkat Sejati Jaya, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, produk yang didistribusikan berupa minyak goreng, sandal jepit, mie suun, arnotts biskuit, sabun shinzui, dan produk kosmetik bermerk mustika ratu, dan daerah yang didistribusikan adalah karanglo, karang plosu, singosari, lawang, batu, panjen, dan sekitarnya. PT. Berkat Sejati Jaya berdiri sejak tahun 1990 yang didirikan oleh Daniel Iskandar dan istrinya Eni Iskandar. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah turnover karyawan yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, penelitian penyusunan tugas akhir yang akan dilakukan berjudul Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Berkat Sejati Jaya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan kinerja dan proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan di PT. Berkat Sejati Jaya dan faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan dalam rekrutmen serta kendala yang terjadi di tengah proses.

II. METODE PENELITIAN

Definisi rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja, melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara 2004; Hasibuan 2001; Mondy 2008).

Dalam proses rekrutmen perusahaan akan menghadapi kendala, agar proses rekrutmen dapat berjalan perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen dan lingkungan eksternal.

Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda namun yang umum terjadi sebagai berikut kendala-kendala dalam rekrutmen adalah kebijakan-kebijakan organisasi, persyaratan-persyaratan jabatan, metode pelaksanaan rekrutmen, Kondisi pasar tenaga kerja, Soliditas perusahaan, kondisi-kondisi lingkungan eksternal (Leung 2003; Hasibuan 2001).

Untuk melakukan perekrutan dalam sebuah perusahaan perlu ditetapkan terlebih dahulu kompetensi, definisi kompetensi adalah bentuk kemampuan dan karakteristik mendasar dari seseorang, yang penting untuk kinerja pekerjaan yang efektif (Woodruffe 1993; Spencer 1993). Kompetensi yang umumnya dibutuhkan dalam manajemen adalah Kepribadian yang merupakan sifat dasar dari seseorang, pengetahuan yang merupakan pengertian dan pemahaman akan hal-hal tertentu, kemampuan untuk melakukan hal-hal tertentu biasanya mencakup fisik dan keahlian yang didapat dari pengalaman (Stokes, Oiry 2012). Misalnya perusahaan sedang ingin memperluas daerah distribusinya, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sebagai *sales*, kompetensi sebagai *sales* tersebut antara lain adalah mampu bekerjasama (kepribadian), mampu melakukan negosiasi (keahlian), mampu berkomunikasi dengan baik (keahlian), mampu menangani konflik, mampu menaati prosedur dalam pekerjaan (pengetahuan), jujur (kepribadian) dan apakah karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan berat contohnya dibutuhkan jenis kelamin lelaki untuk melakukan pekerjaan tertentu (kemampuan). Setelah menetapkan kompetensi yang dibutuhkan kemudian dilakukan analisa jabatan seperti berapakah jumlah *sales* yang di inginkan dengan menetapkan criteria dan jumlah *sales* yang di inginkan.

Analisa jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut (Hariandja 2007). Dengan mengetahui tugas tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut organisasi dapat menetapkan standard atau *job requirement* untuk proses rekrutmen (Sofyandi 2008).

Setelah menetapkan dasar penentuan rekrutmen perusahaan yang berupa syarat-syarat bagi calon pelamar maka perusahaan perlu menetapkan sumber-sumber dalam perekrutan sumber daya manusianya untuk mendapatkan calon yang diinginkan (Mondy, 2008).

Sumber dalam perekrutan adalah tempat dimana kandidat-kandidat yang di inginkan berada (Mondy, 2008). Untuk melakukan perekrutan perlu ditetapkan sumber untuk melakukan perekrutan tersebut. (Vispute 2013; Hasibuan 2001; Adeniyi 2013) ada 2 sumber dalam perekrutan sumber daya manusia Yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber perekrutan internal promosi jabatan, transfer, dan demosi jabatan. Sedangkan sumber perekrutan external seperti iklan media massa, lembaga pendidikan, depnaker, serta lamaran kerja yang masuk dalam perusahaan (Mondy, 2008). Lalu masing-masing sumber memiliki kelebihan maupun kekurangan.

Meskipun sudah menetapkan ketentuan dasar rekrutmen dan sumber-sumber dalam rekrutmen seperti sumber internal maupun external dalam hal ini tidak menjamin bahwa proses

rekrutmen yang terjadi akan lepas dari kendala selama proses tersebut berjalan.

Seleksi adalah proses lanjutan dari proses perekrutan dimana para calon sumber daya manusia yang telah di kumpulkan melalui berbagai sumber yang ada akan dinilai dan di saring untuk mendapatkan calon sumber daya manusia yang paling berpotensi dan tepat sesuai dengan posisi yang diinginkan (Louw 2013; Mondy 2008; Hasibuan 2001).

Setiap perusahaan menggunakan cara seleksi yang berbeda bergantung pada kebutuhan perusahaannya, dua cara seleksi yang umumnya dilakukan oleh perusahaan cara tradisional, dan cara ilmiah (Hasibuan 2001).seleksi Tradisional adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada criteria atau standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan/jabatan. Tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja, dan cara seleksi ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada job specification (ilmu pengetahuan) dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada criteria dan standar-standar tertentu.

Langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat (Adeniyi 2013; Hasibuan 2001; Mangkunegara 2004). Berikut adalah langkah-langkah seleksi yaitu :

1. Penerimaan surat lamaran (Administrasi)
2. Penyelenggaraan ujian
3. Wawancara seleksi
4. Pengecekan latar belakang pelamar dan surat suratreferensi(Administrasi)
5. Evaluasi kesehatan
6. Wawancara langsung oleh manajer yang akan menjadi atasannya
7. Keputusan atas lamaran

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan (Hasibuan 2007). Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin (Mathis dan Jackson, 2005).

a. Pemberhentian atas permintaan sendiri dari pegawai
Pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri pegawai yang bersangkutan.

b. Pensiun
Pensiun adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah usia 56 tahun kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun

c. Pemberhentian sementara
Pemberhentian sementara ini dapat terjadi antara lain: Karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan. Karena pelanggaran, penyelewengan, dan tindak pidana

- d. Pemberhentian langsung oleh pihak perusahaan
 Bentuk pemberhentian ini dilakukan oleh pihak perusahaan
- Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi
 - Karena pelanggaran disiplin
 - Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan

Kerangka Berpikir:



Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang sesungguhnya dan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

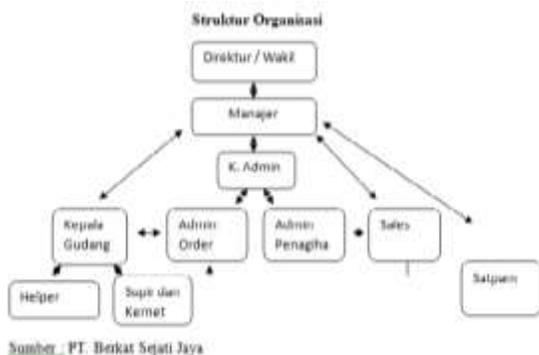
Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

1. Wawancara
2. Observasi

Teknik analisis data yang digunakan adalah, Transkrip data, Reduksi Data, dan penyajian data, Sugiyono (2011).

Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dalam menguji keabsahan data. Menurut Sugiyono (2011).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Berdasarkan struktur organisasi diatas menunjukan bahwa struktur PT. Berkat Sejati Jaya belum sesuai dengan undang-undang no.40 tahun 2007 tentang perseoraan terbatas yaitu organ tertinggi adalah rapat umum pemegang saham.

Dari analisa dan pembahasan mengenai perencanaan SDM pada perusahaan PT. Berkat Sejati Jaya oleh Penulis, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Berkat Sejati Jaya belum menetapkan perencanaan terhadap sumber daya manusianya, mereka baru berencana untuk melakukan perencanaan terkait sumber daya manusianya dan pihak yang akan terlibat dalam perencanaan tersebut nantinya adalah istri dari pemilik yaitu Eni Iskandar dan manajer Agus. Perencanaan yang akan di buat mencakup analisis jabatan, kompetensi yang dibutuhkan oleh calon karyawan, evaluasi sumber-sumber perekrutan, dan serangkaian proses seleksi.

PT. Berkat Sejati Jaya telah menetapkan kompetensi seperti apa yang dibutuhkan oleh calon karyawannya sebelum melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Kompetensi yang dibutuhkan untuk calon pegawai dalam perusahaan ini adalah mahir menggunakan komputer dan memahami akuntansi serta kepribadian yang jujur, rajin dan disiplin, namun cara mereka menilai kepribadian pelamar dengan melihat bentuk wajah dan tingkah laku saat interview, cara ini tidak dilakukan berdasarkan standar tes kepribadian dan lebih condong berdasarkan pengalaman saja, PT. Berkat Sejati Jaya lebih memilih pelamar yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dalam bidangnya guna mempersingkat waktu penyesuaian diri bagi pegawai baru tersebut.

PT. Berkat Sejati Jaya telah menetapkan analisis jabatannya yang didukung oleh Standar yang umumnya ditetapkan adalah syarat pendidikan, jumlah yang dibutuhkan, jenis kelamin calon pelamar, dan umur calon pelamar. PT. Berkat Sejati Jaya juga membedakan jenis kelamin untuk posisi karyawannya, pria sebagai sales, dan helper karena dianggap fisiknya lebih kuat untuk berkeliling memasarkan barang distribusinya, sedangkan jenis kelamin wanita untuk admin karena dianggap lebih teliti.

PT. Berkat Sejati Jaya memilih untuk menggunakan sumber perekrutan internal, mereka memilih sumber tersebut dengan alasan, selama ini PT. Berkat Sejati Jaya hanya menggunakan sumber tersebut dan dianggap lebih menghemat biaya untuk iklan lowongan kerja. Media yang digunakan adalah *sounding* dari kerabat dan rekan kerja berupa info dipapan pengumuman kantor. PT. Berkat Sejati Jaya mengaku jumlah lamaran yang masuk masih kurang, dan hal itu merupakan salah satu kelemahan sumber perekrutan internal.

PT. Berkat Sejati Jaya belum melakukan langkah-langkah yang sesuai dalam proses seleksi seperti tes tertulis seperti tes pengetahuan umum, tes bahasa Inggris, tes psikologi dan tes kesehatan dengan alasan penghematan biaya serta para karyawan yang melamar kebanyakan rekomendasi dari karyawannya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang terjadi di PT. Berkat Sejati Jaya belum sesuai.

Dari analisa dan pembahasan mengenai pemberhentian pada PT. Berkat Sejati Jaya dapat disimpulkan bahwa pemberhentian yang terjadi dalam perusahaan adalah atas keinginan pegawai itu sendiri dan alasannya adalah ingin mencari suasana kerja baru, mengurus anak, menikah, dan hamil, sehingga perusahaan menetapkan kebijakan baru yaitu karyawan baru khususnya karyawan wanita tidak boleh menikah sebelum bekerja selama 1,5 tahun, sangat jarang

seorang karyawan dipecat kecuali mereka melakukan kesalahan fatal atau kecurangan, PT berkat sejati jaya tidak melakukan kontrak kerja dengan para pegawainya dan PT. Berkat Sejati Jaya belum memiliki karyawan yang dapat dikategorikan umur pensiun untuk saat ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. PT. Berkat Sejati Jaya perlu melakukan perencanaan akan proses rekrutmen yang akan dijalankan.
2. PT. Berkat Sejati Jaya perlu mempertimbangkan sumber rekrutmen external
3. PT. Berkat Sejati Jaya perlu meningkatkan prosedur pada proses seleksinya seperti melakukan tes kesehatan dan tes tertulis dan tes psikologi untuk mengetahui kepribadian calon karyawannya.
4. PT. Berkat Sejati Jaya perlu melakukan kontrak kerja dengan para pegawainya atau memberi motivasi kepada para pegawainya dengan memberikan jaminan kesehatan, diharapkan dengan memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawannya dapat menekan tingkat pemberhentian yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chidi, Odogwu Christopher. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 5.6 (Oct 2013): 359-384.
- Diani, Nurma (2012). Penilaian HRD terhadap “si Kutu Loncat” retrived Kamis,11 Oktober 2012 05:16AM from <http://www.beritasatu.com/karier/76931-penilaian-hrd-terhadap-si-kutu-loncat.html>
- Emerick, David (2006). *Effective Employee Recruitment*.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu SP, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. BumiAksara.
- Louw, Gerrit J (2013). *Exploring recruitment and selection trends in the Eastern Cape*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2005). *Human Resource Management*, 10th ed. Ohio: South Western – Thomson Learning.
- MUSTAPHA, Adeniyi Mudashiru (2013). *The Impacts of well Planned Recruitment and Selection Process on Corporate Performance in Nigerian Banking Industry*.
- PR Newswire. (2000). *Advantage Hiring : Better Recruitment and Employee Selection Effects Bottom Line Performance*.
- R. Wayne Mondy (2008). *Human Resource Management Pearson International Edition*.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M. *Competence at work: Models for Superior Performance*. New York: John Willey & Son, Inc. 1993.
- Stokes, Peter ;Oiry, Ewan (2012). *An evaluation of the use of competencies in human resource development – a historical and contemporary recontextualisation*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suryomarto, Haryo Utomo (2009). *Menyikapi Si Kutu Loncat dengan Lebih Bijaksana*. Retrived May 14,2009 from <http://suryosumarto.com/menyikapi-si-kutu-loncat-dengan-lebih-bijaksana/>
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Valeria-Liliana-Amelia Purda-Nicoară (Netotea-Suciu)(2011). *Recruitment and Selection of Staff - Key Components for the Reform of the Romanian Police*.
- Woodruffe, Charles. *Leadership & Organization Development Journal* 14.1. (1993) : 29.
- Zaharie, Monica; Osoian, Codruta. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai*. (2013). *Job Recruitment And Selection Practices In Small And Medium Organisations*.