

STUDI DESKRIPTIF PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. PURI WIRA MAHKOTA

Siek Raymond Prasetya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: raymondprasetya95@yahoo.co.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan memilih empat informan dari perusahaan untuk mendapatkan informasi yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di perusahaan sudah berjalan dengan baik. Proses rekrutmen menggunakan sumber eksternal dari media massa dan referensi karyawan yang ada di perusahaan. Kendala yang dialami perusahaan adalah pada saat wawancara dimana sulit mencari karyawan yang berkualitas. Proses seleksi yang dilakukan dengan menggunakan wawancara untuk setiap calon karyawan. Dalam melakukan penempatan perusahaan menggunakan kesesuaian orang dengan pekerjaan.

Kata Kunci—Proses rekrutmen, Seleksi, Penempatan karyawan,

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya era globalisasi saat ini, kemajuan akan ilmu dan teknologi berkembang dengan cepat serta persaingan yang begitu ketat. Hal seperti ini akan berpengaruh terhadap sumber daya manusia karena sebuah perusahaan yang menjalankan bisnisnya akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan akan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan akan menjadi sebuah asset yang sangat berharga bagi perusahaan itu sendiri.

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat, kira-kira terdapat 232,516.8 juta jiwa lebih penduduk di Indonesia, dengan jumlah penduduk yang sangat besar, Indonesia memiliki potensi SDM yang sangat besar dari segi kuantitas, lalu bagaimana kualitas SDM Indonesia di mata dunia. Menurut data dari Human Development Indeks, Indonesia berada pada peringkat 108 di dunia dari segi Kualitas SDM. (Kualitas SDM Indonesia di Dunia, Juni 26, 2015)

Pengelolaan sumber daya manusia yang berada di perusahaan sangatlah penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana perusahaan melakukan

proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di perusahaan tersebut. Rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di perusahaan dikatakan berhasil ketika perusahaan mendapat karyawan yang berkompeten dan berkualitas terhadap pekerjaannya.

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.

Menurut Daniel, Sanda, Midala (2014) Penempatan adalah proses menempatkan orang ke posisi tertentu yang telah dipilih untuk pekerjaan itu. Setelah surat kerja telah diberikan, tahap selanjutnya adalah menempatkan staf yang baru direkrut ke daerah yang menjadi spesialisasinya.

Penempatan karyawan merupakan salah satu kegiatan untuk menempatkan karyawan yang sesuai dan cocok dengan pekerjaannya. Penempatan yang tepat dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Penempatan karyawan di perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten di bidangnya.

PT Puri Wira Mahkota merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian spare part sepeda motor ke seluruh wilayah di Indonesia yang berpusat di Kota Surabaya. Perusahaan ini terletak di Ruko Satelit Town Square E25 Suko Manunggal, Surabaya yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 47 orang. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2006 dengan tujuan untuk memperlancar dan mempercepat proses pengiriman barang agar bisa sampai ke tangan konsumen dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer perusahaan, masalah yang timbul dari perusahaan dalam menjalankan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan adalah bahwa karyawan yang melamar hanya berdasarkan kenalan dari karyawan yang sudah ada di perusahaan sehingga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Situasi ini menyebabkan perusahaan sulit untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten khususnya untuk divisi pemasaran dan audit yang sering mengalami hal seperti itu. Hal seperti ini terkadang melibatkan karyawan di divisi tertentu untuk membantu pekerjaan di divisi lainnya karena belum mendapatkan karyawan yang baru, masalah seperti ini dapat

membuat perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, banyaknya divisi yang ada di dalam perusahaan menyebabkan perusahaan harus bisa memilih karyawan yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas karyawan yang bagus akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota. Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota sehingga dapat diketahui apakah PT Puri Wira Mahkota sudah menjalankan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan = di atas, maka rumusan masalahnya adalah: Bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota?

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota.

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan kepada perusahaan tentang bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan agar menjadi lebih baik dan juga sebagai evaluasi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan. Bagi Penulis, penelitian ini bermanfaat untuk lebih mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota, dan memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khusus dalam bidang rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Bagi Akademis, hasil karya tulis ini diharapkan bisa menjadi bahan tambahan bagi mahasiswa lainnya dan menambah wawasan mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menentukan batasan penelitian. Tujuan dibuat batasan penelitian ini adalah untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran yang mungkin terjadi. Penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota yang hanya pada divisi Pemasaran dan Audit.

Divisi pemasaran dan audit dipilih karena di dalam 2 divisi tersebut, PT Puri Wira Mahkota sulit untuk menemukan karyawan yang memang sesuai dengan standard kemampuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Sering kali karyawan hanya memenuhi secara persyaratan saja tetapi secara softskill masih kurang.

Proses rekrutmen yang harus dijalankan oleh perusahaan menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut: Pertama perusahaan harus melakukan *Job Identification* yaitu Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan karena pegawai sudah tidak menduduki jabatannya tersebut. Dengan itu maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut. *Job*

Requirement yaitu sebagai sejumlah kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan untuk mencari dan menyaring kandidat yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan posisi atau jabatan yang diiklankan tersebut

Sumber rekrutmen merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Adapun sumber rekrutmen menurut (Mangkunegara, 2013, pp.34-35) yaitu sumber dari dalam perusahaan, upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondite pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutas pegawai, yaitu promosi jabatan, transfer atau rotasi pekerjaan, dan demosi jabatan. Promosi Jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya. Demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

Sumber dari luar perusahaan adalah Upaya penarikan pegawai melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, depnaker, dan lamaran kerja yang masuk perusahaan pada waktu sebelumnya. Bentuk – bentuk sumber eksternal adalah: Iklan media masa, perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan. Depnaker, Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Lamaran yang sudah masuk di perusahaan, Lamaran kerja yang sudah masuk di Perusahaan perlu dipertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

A.Shihotang (2007, p.92) bahwa ada 2 amcam teknik rekrutmen yang sangat populer dilaksanakan baik, sector public maupun sector swasta yaitu: Teknik Sentralisasi dilaksanakan terpusat di kantor pusat organisasi bila karyawan yang akan direkrut berjumlah ribuan orang dengan kualifikasi jabatan pekerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia berkewajiban untuk meminta informasi kepada setiap satuan kerja tentang tipe-tipe pekerja yang dibutuhkan, demikian juga jumlahnya dan perkiraan periode waktu penggunaan tenaga kerja tersebut. Demikian juga informasi tentang kebutuhan Sumber Daya Manusia dari satuan kerja lainnya dalam organisasi untuk mengajukan kriteria jumlah dan periode waktu yang ditargetkan masing-masing harus disampaikan pada Manajer Sumber Daya Manusia pusat.

Teknik sentralisasi harus memiliki informasi yang akan dimasukkan dalam penerimaan pegawai seperti data-data berikut: Jenis pekerja, klasifikasi, dan besarnya gaji, Lokasi tugas di dalam organisasi, Garis besar kewajiban-kewajiban kerja, Kualifikasi minimal pekerja, Tanggal waktu mulai bekerja, Prosedur lamaran, Tanggal ditutupnya penerimaan lamaran

Teknik Rekrutmen Desentralisasi, rekrutmen cara desentralisasi ini memberikan keterangan untuk merekrut pegawai pada unit-unit satuan kerja yang bersangkutan dibidang kegiatannya dan daerahnya secara langsung. Alasan yang digunakan biasanya adalah: Jumlah pegawai yang akan direkrut terbatas, Kualifikasi dan tipe-tipe jabatan yang perlukan khas, Dibutuhkan spesialisasi tertentu pada masing-masing suatu kerja

Kelemahan rekrutmen desentralisasi ini adalah para pemimpin tingkat pusat akan kehilangan kendali mengenai proses rekrutmen, apakah proses rekrutmen dijalankan sesuai dengan peraturan perundangan terutama tentang affirmative action (tindakan dari pihak atau golongan yang menyetujui) apakah juga dapat dipertimbangkan atau belum. Banyaknya instansi pemerintah yang mengkombinasikan rekrutmen secara sentral. Perusahaan perlu melakukan proses penyeleksian dengan mengambil langkah-langkah untuk memproses para pelamar pekerjaan. Variasi-variasi dalam proses dasar tergantung pada ukuran perusahaan, sifat pekerjaan yang harus diisi, jumlah orang yang harus dipilih, penggunaan teknologi elektronik, dan faktor lainnya Proses ini dapat berlangsung dalam sehari atau lebih lama. Apabila pelamar tersebut diproses dalam satu hari, pemberi kerja biasanya mengecek referensi – referensi setelah penyeleksian. (Mathis & Jackson, 2006, p.268). Minat pekerja pelamar, individu-individu yang menginginkan pekerjaan dapat menunjukkan minat dalam pekerjaan lewat beberapa cara. Biasanya, individu tersebut telah mengumpulkan resume lewat surat/faks atau melamar sendiri ke lokasi pemberi kerja. Tetapi dengan perkembangan perekrutan internet, banyak individu melengkapi surat lamaran secara online atau mengumpulkan resume secara elektronik (Mathis dan Jackson, 2006, p.269). Penyaringan prakerja, banyak pemberi kerja mengadakan penyaringan prakerja guna menentukan apakah para pelamar memenuhi kualifikasi minimum untuk pekerjaan-pekerjaan yang lowong. Penyaringan elektronik, penyaringan prakerja yang dilakukan secara elektronik, menggunakan peranti lunak komputer untuk memindai resume atau surat lamaran yang dikumpulkan secara elektronik untuk kata-kata kunci (Mathis dan Jackson, 2006, pp.270-271). Formulir surat lamaran, formulir surat lamaran digunakan dimana-mana dan dapat berupa banyak format yang berbeda (Mathis & Jackson, 2006, p. 271). Tes penyeleksian, Beberapa jenis tes yang berbeda digunakan sebagai bagian dari proses penyeleksian. Adapun tes penyeleksian meliputi: tes kemampuan, tes kepribadian, tes kejujuran (Mathis & Jackson, 2006, pp. 273-277). Wawancara penyeleksian, wawancara penyeleksian para pelamar pekerjaan dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan dan mengklarifikasi informasi yang dikumpulkan sepanjang proses penyeleksian (Mathis & Jackson 2006, p. 279). Penyelidikan latar belakang, Penyelidikan latar belakang mungkin terjadi sebelum atau sesudah wawancara secara menyeluruh. Penyelidikan ini membuat organisasi harus menghabiskan waktu dan uang

dalam jumlah tidak sedikit, tapi penyelidikan ini biasanya terbukti bermanfaat ketika membuat keputusan – keputusan penyeleksian (Mathis & Jackson, 2006, p. 290). Pemeriksaan medis dan penyelidikan, Informasi medis atas para pelamar mungkin digunakan untuk menentukan kapabilitas fisik dan mental individu tersebut dalam melakukan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2006, p. 292). Memberi tawaran pekerjaan, Langkah terakhir dari proses penyeleksian adalah pembuatan tawaran pekerjaan. Sering kali disampaikan melalui telepon, banyak tawaran pekerjaan disusun dalam surat dan dikirimkan ke para pelamar (Mathis & Jackson, 2006, p. 293).

Metode yang harus ditempuh dalam seleksi dan penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh adalah (Sunyoto, 2012, pp. 116-117): menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia, mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan atau mengisi jabatan-jabatan, mengembangkan kriteria seleksi yang valid, pengadaan atau penarikan karyawan, mengadakan tes atau sebaliknya men-screening para pelamar, menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas, mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas.

Dalam praktik setiap instansi menerapkan metode-metode tersebut secara berbeda-beda. Namun yang penting diperhatikan adalah menetapkan kualifikasi minimal untuk seorang pegawai atau jabatan tertentu, yang hal ini akan menyangkut pemberian standar perekrutan pegawai yang diinginkan. Di dalam menetapkan kualifikasi minimal tersebut memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut (Sunyoto, 2012, pp.116-117): tinjauan data biografis, tes bakat atau ketangkasan, tes kemampuan, ujian penampilan, referensi-referensi, evaluasi kinerja, wawancara – wawancara, pusat – pusat penilaian, masa percobaan.

Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengana pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Pecocokan ini juga mempengaruhi biaya pelatihan dan operasi secara langsung. (Mathis & Jackson, 2006, p. 262).

Kesesuaian Orang – Pekerjaan merupakan konsep sederhana tetapi penting yang melibatkan pencocokan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dengan karakteristik – karakteristik pekerjaan. Tidak pelak lagi, tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah, perputaran dan ketidakhadiran lebih tinggi, serta masalah – masalah SDM lain menignkat. (Mathis & Jackson, 2006, p. 263). Kecocokan antara individu – individu dan faktor – faktor organisasional. Para pemberi kerja juga semakin berusaha ntuk menentukan kecocokan antara individu – individu dan faktor organisasional guna mencapai kesesuaian orang – organisasi. Kesesuaian orang – organisasi adalah penting ketika faktor – faktor umum dari keberhasilan pekerjaan sama pentingnya dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan tertentu. (Mathis & Jackson, 2006, p.265).

Untuk penempatan karyawan ada 3 macam yaitu: Promosi, Pengertian promosi adalah jika seorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih

tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Sunyoto, 2012, p. 124). Transfer, dalam penempatan, alih tugas atau transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dan alih tempat. Demosi, pengertian dari demosi adalah bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil (Sunyoto, 2012, pp.125-126).

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan. (Azwar, 2005, p. 6)

Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian. Data yang dikumpulkan semata – mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi. Contoh penelitian deskriptif yang paling populer adalah penelitian survai (Azwar, 2005, p. 7)

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono, 2012, p. 15).

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini membahas secara lengkap tentang topik dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin membahas secara lebih dalam dengan dukungan data – data yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, kesimpulan, dan bahkan ilmu bagi perusahaan.

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. (Sugiyono, 2012, p. 308).

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012, pp. 308-309). Sumber data primer yang digunakan oleh penulis berasal dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada PT Puri Wira Mahkota.

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti, baik itu orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 1998). Subjek penelitian dari penelitian ini adalah berasal dari pihak yang bersangkutan dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota.

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipejari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Objek penelitian ini adalah bagai perusahaan PT Puri Wira Mahkota menjalankan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawannya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisa sebagai berikut: mengelompokan data berdasarkan karakteristik informan, melakukan pendekatan kualitatif untuk mengetahui secara detail bagaimana studi deskriptif rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada PT Puri Wira Mahkota, menggabungkan kajian pustaka, data dari kenyataan di lapangan dan pengalaman informan untuk mendapatkan pengetahuan umum terhadap studi deskriptif rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota.

Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2012, p. 373).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari deskripsi wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan enam narasumber pada PT Puri Wira Mahkota maka bisa ditunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada PT Puri Wira Mahkota sebagai berikut.

PT Puri Wira Mahkota dalam melakukan proses rekrutmen diambil dari dua sumber yaitu sumber eksternal dengan media massa berupa koran dan sumber internal yang berasal dari referensi karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Proses rekrutmen di perusahaan cukup cepat dan sederhana dengan mem-beritahukan kepada calon karyawan dalam waktu 2 sampai 3 hari sehingga tidak bersifat mendadak dan karyawan dapat mempersiapkan diri untuk proses selanjutnya yaitu wawancara.

Dalam melaksanakan penyeleksian PT Puri Wira Mahkota juga tidak secara mendadak, karyawan akan dijadwalkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dan calon karyawan bisa saling mempersiapkan diri untuk proses wawancara. Dalam wawancara perusahaan akan bertanya seputar hal yang mengenai pengalaman kerja, pekerjaannya, dan pencocokan gaji karyawan selain itu perusahaan juga akan menjelaskan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan untuk calon karyawan baru. Perusahaan juga sangat cepat dalam menentukan apakah karyawan lulus dalam seleksi atau tidak karena setelah seleksi karyawan hanya perlu menunggu sampai keesokan harinya untuk mengetahui apakah diterima di perusahaan atau tidak dan setelah itu apabila diterima karyawan langsung bisa bekerja di perusahaan tersebut.

Terkait dengan penempatan yang dilakukan perusahaan kepada kedua informan tersebut bahwa perusahaan sudah menempatkan karyawan baru sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya jadi tugas yang diberikan adalah tugas yang sesuai dengan divisinya masing-masing. Perusahaan juga belum pernah memindahkan karyawan ke bidang pekerjaan lain atau posisi lainnya jadi selama ini semua karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing

Perekrutan dilakukan ketika memang membutuhkan karyawan untuk pekerjaan tertentu atau mencari calon

pengganti karyawan yang mengundurkan diri dengan merekrut karyawan baru. Hal ini sesuai dengan teori yang dituliskan oleh Mathis dan Jackson (2006) bahwa sebuah proses rekrutmen akan dilakukan apabila adanya bidang pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan karena pegawai sudah tidak menduduki jabatan tersebut. Dengan itu maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Dalam Job requirement sendiri yang di tetapkan oleh perusahaan terlihat sangat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas bukan sebagai hambatan perusahaan dalam mendapatkan karyawan karena jelas terlihat dari jumlah karyawan saat sekarang yang dimiliki oleh PT Puri Wira Mahkota cukup untuk mencakup semua kegiatan operasional perusahaan tersebut. Job requirement yang dilakukan oleh perusahaan ini susah sesuai dengan apa yang di tuliskan oleh Mathis dan Jackson (2006) mengenai job requirement sebagai sejumlah kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan untuk mencari dan menyaring kandidat yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan posisi atau jabatan yang diiklankan tersebut.

Perusahaan menggunakan sumber external yaitu dengan memanfaatkan media massa berupa koran sebagai salah satu sumber utama dalam merekrut karyawan sehingga karyawan diharapkan dapat langsung mendaftar dan perusahaan akan langsung memilih calon karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan itu sendiri, sumber ini juga sesuai dengan teori (Mangkunegara, 2013, pp.34-35) dan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa salah satu sumber rekrutmen terbaik adalah dengan iklan. Selain itu sumber rekrutmen kedua yang di-gunakan perusahaan adalah sumber yang berasal dari internal perusahaan yaitu menggunakan referensi karyawan yang ada di dalam perusahaan untuk mendapatkan karyawan baru, biasanya jika perusahaan membutuhkan karyawan di divisi pemasaran maka perusahaan akan meminta karyawan senior yang ada di bagian pemasaran untuk mencarikan orang yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari keempat narasumber PT Puri Wira Mahkota dalam proses rekrutmen khususnya teknik yang digunakan dalam penarikan atau rekrutmen karyawan adalah menggunakan teknik sentralisasi karena rekrutmen yang selama ini dilakukan oleh perusahaan yaitu secara terpusat, selain itu dalam merekrut karyawan perusahaan juga menetap syarat atau tipe-tipe karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Teknik seperti ini digunakan oleh perusahaan agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. (Sihotang, 2007, p.92)

Berdasarkan dari keempat narasumber PT Puri Wira Mahkota, proses seleksi untuk calon karyawan baru dilaksanakan dengan 2 hal yaitu dengan melihat CV dari calon karyawan tersebut dan juga akan dilaksanakan wawancara kepada setiap calon karyawan yang dilakukan oleh CDO dan manajer divisi. Dalam melakukan proses penyeleksian calon karyawan yaitu dengan melihat CV karyawan sudah sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2006) yaitu tentang penyidikan latar belakang. Penyidikan latar belakang yang dilakukan oleh perusahaan dengan melihat CV dari calon karyawan dan untuk wawancara sendiri juga sesuai dengan

teori Mathis dan Jackson (2006) sehingga apa yang dilakukan oleh perusahaan dalam menyeleksi karyawan sudah cukup baik. Dengan menggunakan CV dan wawancara kepada calon pelamar, perusahaan akan lebih mengetahui bagaimana calon karyawan tersebut secara detail melalui hasil wawancara dan CV dari calon karyawan tersebut.

Wawancara yang dilakukan oleh perusahaan merupakan wawancara yang sesuai dengan teori (Mathis & Jackson 2006, p. 279) yaitu wawancara secara terstruktur yang isinya wawancara dengan menggunakan serangkaian pertanyaan standar yang diajukan kepada semua pelamar. Pewawancara mengajukan pertanyaan – pertanyaan dasar yang sama kepada setiap pelamar, sehingga perbandingan antara para pelamar dapat dibuat dengan lebih mudah. Dengan menggunakan wawancara struktur pewawancara bisa menggali informasi lebih kedalam dengan pertanyaan-pertanyaan lainnya yang bisa ditujukan kepada calon karyawan. Perusahaan tersebut dalam melakukan wawancara juga terdapat unsur wawancara panel yang juga sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2006) yaitu beberapa pewawancara mewawancarai kandidat yang sama yaitu CDO dan manajer yang bersangkutan dalam perusahaan ini. Dengan melakukan wawancara seperti diatas perusahaan akan benar-benar mengetahui bagaimana kemampuan calon karyawan tersebut sehingga akan mempermudah perusahaan untuk mendapatkan seorang karyawan yang memang sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan melalui wawancara yang dilakukan.

Secara keseluruhan untuk proses seleksi yang dilakukan oleh PT Puri Wira Mahkota yaitu menggunakan CV dan wawancara yang akan dilakukan oleh CDO dan manajer divisi yang bersangkutan di perusahaan tersebut. Selama ini proses seleksi di perusahaan sudah cukup lumayan berjalan lancar tetapi masih ada kendala-kendala dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, untuk masalah gaji terkadang sulit untuk menemukan yang pas dengan calon karyawan yang baru jadi antara pengalaman, pendidikan juga tidak sesuai dengan gaji yang dimintanya, selain itu pada saat melakukan wawancara terkadang susah dalam mencari orang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, walaupun karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman kerja dan memenuhi segala kualifikasi tetapi terkadang pada saat wawancara tidak bisa menjawab pertanyaan dengan benar, terkadang masih bingung sendiri saat diwawancara oleh pihak perusahaan. Jadi terkadang sulit untuk mencari orang benar-benar bagus untuk pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dari keempat narasumber PT Puri Wira Mahkota bahwa dalam menempatkan karyawan di perusahaan ini yaitu dengan mencocokkan bagaimana skill karyawan dengan pekerjaan yang akan di tempati oleh karyawan baru di perusahaan, hal ini sesuai dengan teori dari (Mathis & Jackson, 2006, p. 263) yaitu Kesesuaian Orang – Pekerjaan merupakan konsep sederhana tetapi penting yang melibatkan pencocokan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dengan karakteristik – karakteristik pekerjaan. Tidak pelak lagi, tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan orang – orang dan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah, perputaran dan ketidakhadiran lebih tinggi, serta masalah – masalah SDM lain meningkat. Dengan menyesuaikan antara karyawan dengan pekerjaan akan memudahkan perusahaan dalam mengisi jabatan yang kosong

dengan menempatkan karyawan yang memiliki skill tertentu yang sesuai dengan pekerjaan kosong tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa untuk penempatan seperti demosi, transfer maupun promosi belum pernah dilakukan oleh perusahaan sehingga perusahaan hanya menempatkan karyawan sesuai dengan hasil wawancara. Tetapi untuk proses transfer sendiri mungkin akan bisa dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut yang sesuai dengan (Sunyoto, 2012, p. 125). Walaupun sampai dengan sekarang perusahaan belum pernah melakukan pemindahan karyawan ke bagian atau divisi lainnya tetapi kegiatan transfer sendiri mungkin bisa terjadi di setiap divisi yang ada di perusahaan, transfer mungkin akan dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan menemukan karyawan yang memang memiliki kemampuan cukup untuk mengisi suatu pekerjaan tertentu yang ada di perusahaan.

Secara keseluruhan untuk proses penempatan sendiri yang dilakukan oleh perusahaan PT Puri Wira Mahkota selama ini sudah lumayan cukup baik yaitu dengan menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut, kendala penempatan di perusahaan ini juga belum terlihat jelas karena selama ini perusahaan hanya menempatkan karyawan seperti pada umumnya saja sehingga karyawan baru yang masuk di perusahaan akan ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing, di samping itu pemindahan karyawan juga belum pernah dilakukan sehingga kendala karyawan belum tampak pada proses penempatan yang ada di perusahaan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, analisa, dan pembahasannya tentang proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Puri Wira Mahkota adalah bahwa selama ini perusahaan melakukan rekrutmen hanya pada saat membutuhkan karyawan, baik itu ada yang mengundurkan diri maupun memang membutuhkan karyawan baru untuk pekerjaan tertentu, lalu dalam merekrut karyawan perusahaan juga mencantumkan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Teknik yang digunakan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yaitu dengan menggunakan teknik sentralisasi yaitu bahwa perekrutan dilakukan secara terpusat hanya di PT Puri Wira Mahkota dengan menetapkan tipe-tipe

karyawan yang dibutuhkan dan dilakukan oleh CDO dan manajer divisi yang bersangkutan. Karyawan yang didapatkan oleh perusahaan juga berasal dari sumber eksternal yaitu koran dan juga bisa dari internal perusahaan yaitu kenalan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

Untuk proses seleksi yang ada di perusahaan ini akan dilakukan dengan melihat dari CV calon pelamar terlebih dahulu karena dengan menggunakan CV, perusahaan bisa melihat latar belakang, pendidikan, dan pengalaman kerja dari calon karyawan baru yang melamar, lalu setelah itu perusahaan akan melanjutkan proses seleksi dengan wawancara atau interview

Pada proses penempatan karyawan perusahaan akan menempatkan karyawan dengan melihat kesesuaian antara orang dengan pekerjaannya sehingga karyawan yang bekerja disana akan melakukan pekerjaannya dan dapat bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. Kualitas SDM Indonesia di Dunia. (26 Juni 2015). Retrieved September 22, 2016 from http://www.kompasiana.com/hesabhirawa/kualitas-sdm-indonesia-di-dunia_550095bea333111773511436
- Ardana, K.I., Mujijati, N., Utama, M.I. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2005). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2008). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, P.A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson J. H. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E. & Beech N. (2006). The essence of manajemen sumber daya manusia. Jakarta: ANDI and Pearson Education Asia Pte. Ltd
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.