

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT. SURYA PRATISTA HUTAMA

Richie Gozal

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: Richie.gozal@hotmail.co.id

Abstrak—Proses rekrutmen dan seleksi yang baik memungkinkan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan mau berkomitmen untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Penelitian ini dilakukan karena peneliti menganggap PT. Surya Pratista Utama memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang baik dilihat dari tingkat turnover karyawan yang rendah dan yang menandakan karyawan yang di rekrut adalah karyawan yang berkualitas.

Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Surya Pratista Utama sudah dilakukan dengan baik mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai dengan proses rekrutmen dan seleksi. Semua kegiatan tersebut dilakukan sesuai dengan *schedule* perusahaan dan mengikuti prosedur yang telah dibuat perusahaan sebelumnya.

Keywords — Rekrutmen dan Seleksi

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembang dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, semakin ketat pula persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain demi mendapatkan perhatian dari masyarakat yang nantinya diharapkan dapat mendatangkan laba bagi perusahaan itu sendiri. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus memiliki faktor kinerja yang dikelola dengan baik. Faktor kinerja yang dimaksud meliputi tenaga kerja/ sumber daya manusia (*labor*), modal (*capital*), sumber daya fisik (*physical resources*), kewirausahaan (*entrepreneurship*), dan sumber daya informasi (*information resources*).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dalam proses kinerja dalam perusahaan karena faktor – faktor lainnya seperti produksi, sumber daya, kewirausahaan, dll tidak dapat berjalan jika tidak ada sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Dibandingkan dengan faktor lainnya, SDM adalah faktor yang paling sulit untuk dikelola karena manusia sebagai tenaga kerja memiliki akal dan pikiran yang berbeda – beda. Untuk mengelola SDM dibutuhkan sebuah sistem yang dapat mengatur tenaga kerja yaitu, manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peran manusia dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

MSDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012. P.6). MSDM dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan/pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun untuk mendapatkan karyawan/pekerja yang berkualitas dan produktif, diperlukan proses perekrutan dan seleksi yang baik. Dengan adanya proses perekrutan dan seleksi yang baik, diharapkan akan mendapatkan calon-calon pekerja yang baik dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Dowling, dan Welch (2004), Rekrutmen merupakan suatu proses mencari dan mendapatkan calon karyawan yang berpotensi dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan sehingga organisasi dapat memilih orang yang paling tepat untuk mengisi kebutuhan pekerjaan di organisasi tersebut. Selanjutnya, `seleksi adalah proses mengumpulkan informasi dengan tujuan untuk mengevaluasi dan menentukan calon karyawan yang diterima masuk ke perusahaan.

PT. Surya Pratista Utama (PT. SUPRAMA) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mie dan makanan ringan. Perusahaan ini terletak di Jawa Timur tepatnya di kota Sidoarjo. Salah satu *brand* terkenal dari PT. SUPRAMA adalah mie telur cap burung dara. Salah satu kegiatan yang terus dilakukan di PT. SUPRAMA adalah melakukan penelitian dan pengembangan untuk menemukan resep dan menciptakan produk baru, menciptakan proses manufaktur yang lebih baik dari sebelumnya, serta mengembangkan kualitas dari produk yang sudah ada. Pada jaman dimana persaingan sangat ketat ini maka kesempatan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan juga menjadi sulit mengingat banyaknya saingan yang juga mencari tenaga kerja ahli untuk bekerja di perusahaan mereka, maka agar dapat mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan tersebut maka diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang baik.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. SUPRAMA salah satunya dilakukan dengan menggunakan sarana kantor pos. Perusahaan akan memasukkan lowongan ke kantor pos yang berisi lowongan pekerjaan yang ada beserta gambaran pekerjaan dan kualifikasi yang harus dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Pelamar yang tertarik untuk bekerja dapat mengirimkan surat lamaran mereka via *PO BOX* yang kemudian akan diseleksi oleh perusahaan. Kualifikasi yang umumnya dilihat oleh perusahaan yaitu umur, pendidikan minimal, dan komitmen serta tanggung jawab dalam bekerja. Apabila menurut perusahaan ada calon karyawan yang sesuai

dengan kualifikasi yang diinginkan maka perusahaan akan memanggil calon karyawan untuk wawancara seputar biodata pribadi, pengalaman kerja, tujuan melamar di perusahaan serta memberikan ujian kepada calon karyawan untuk menyeleksi calon karyawan yang berkualitas. Selain dari penawaran kerja, di *web* perusahaan pun diberikan seputar informasi mengenai perusahaan, sejarah perusahaan, produk-produk yang ditawarkan oleh perusahaan, dan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh peneliti, tingkat *turnover* karyawan pada PT. SUPRAMA selama tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2014 (2,5%), 2015 (2,31%), dan 2016 (2,1%) menunjukkan hasil yang relatif rendah dan berada di bawah standar. Ini menunjukkan setiap karyawan yang direkrut dan diseleksi oleh PT. SUPRAMA selama tiga tahun terakhir sebagian besar bertahan dan setia bekerja pada PT. SUPRAMA. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. SUPRAMA baik secara manual ataupun secara online sampai bisa menjaga agar karyawan yang diterima bekerja selalu bertahan bekerja di dalam perusahaan dan menjaga agar tingkat *turnover* karyawannya tetap rendah.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2007, p. 6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Pada penelitian ini, peneliti bermaksud untuk meneliti dan memahami proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. SUPRAMA dengan menggunakan metode kualitatif.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini PT. Surya Pratista Utama (PT. SUPRAMA). PT. SUPRAMA berlokasi di Jl. Raya Sidoarjo – Wonoayu KM.3, Suko, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih PT. SUPRAMA sebagai subjek penelitian karena tingkat *turnover* karyawan yang selalu berada di bawah 5% yang membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana cara perusahaan menjalankan strategi perusahaan khususnya proses rekrutmen dan seleksi. Kemudian objek penelitian yang di pilih oleh peneliti dalam hal ini adalah proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh bagian produksi di PT. SUPRAMA.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dan observasi. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg, 2002 dalam Sugiyono, 2013). Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur berarti peneliti menyiapkan beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber kemudian berimprovisasi dalam membuat pertanyaan selanjutnya berdasarkan jawaban yang diberikan oleh narasumber.

Sumber Data

Sumber primer adalah sumber data yang langsung diambil atau didapatkan dari narasumber (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, sumber primer yang digunakan oleh peneliti hasil wawancara dengan kepala bagian personalia, manajer produksi, dan karyawan di bidang produksi

Sumber sekunder adalah sumber yang didapatkan tidak langsung dari narasumber melainkan melalui perantara ataupun dokumen tertulis (Sugiyono, 2013).

Teknik Penetapan Narasumber

Metode pemilihan narasumber yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Metode ini merupakan metode pemilihan narasumber dengan adanya pertimbangan tertentu dari peneliti (Sugiyono, 2013). Alasan peneliti memilih metode ini karena peneliti ingin mendapatkan narasumber yang benar-benar mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di PT. SUPRAMA berlangsung. Narasumber yang pilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Mohammad Imbran (*Personnel & GA Manager*)

Peneliti memilih kepala bagian personalia sebagai narasumber karena merupakan orang yang bertanggung jawab dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi.

2. Erifin (*Production Departmen Head*)

Dijadikan sebagai narasumber untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. SUPRAMA khususnya di bidang produksi.

3. Doni (*Production Administrator*)

Dijadikan sebagai narasumber karena sudah melewati proses rekrutmen dan seleksi sekaligus untuk membuktikan dan memastikan data yang diberikan oleh kepala personalia dan kepala bagian produksi benar dilaksanakan.

Teknik Analisa Data

Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Moleong (2007, p. 330) yaitu:

1. Menelaah Data

Mempelajari seluruh data yang sudah didapatkan dari hasil wawancara dan observasi.

2. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan untuk menyaring data-data yang sudah didapatkan sebelumnya dari hasil wawancara dan observasi sehingga tersisa data yang paling sesuai dengan inti, proses, dan pernyataan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Kategorisasi

Kategorisasi merupakan usaha untuk membagi data-data yang sudah tersaring kedalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan. Setiap kategori kemudian diberikan nama.

4. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa data-data dengan metode triangulasi.

5. Penafsiran Data

Penafsiran data dilakukan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang ada menggunakan deskriptif analitik.

Uji Keabsahan Data

Keabsahan data digunakan untuk memastikan bahwa data yang didapatkan selama proses penelitian merupakan data

yang valid dan akurat. Untuk menguji keabsahan dari data yang diperoleh dapat dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi.

Menurut Moleong (2007, p. 330) terdapat beberapa jenis teknik triangulasi. Teknik tersebut adalah:

1. Triangulasi Sumber

Teknik ini membandingkan dan mengecek kembali kebenaran dari suatu data yang didapatkan melalui waktu dan alat yang berbeda. Jika terdapat perbedaan maka peneliti akan melakukan penelitian dan mencari alasan mengapa terjadi perbedaan tersebut.

2. Triangulasi Metode

Teknik ini dapat dilakukan dengan 3 cara. Pertama dengan melakukan pengecekan terhadap hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data. Yang kedua adalah dengan melakukan pengecekan terhadap hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan metode yang sama.

3. Triangulasi Penyidik

Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk melakukan pengecekan terhadap kebenaran suatu data. Di sini peneliti membandingkan antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang diperoleh peneliti lainnya.

4. Triangulasi Teori

Menurut Lincoln dan Guba (1981, p. 307) beranggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu teori atau lebih. Sedangkan menurut Patton (1987, p. 327) bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakannya sebagai penjelasan banding (*rival explanation*).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber yaitu pengecekan kembali terhadap data yang didapatkan dari narasumber melalui waktu yang berbeda. Selain teknik ini, peneliti juga akan melakukan observasi berupa kunjungan untuk melihat kesesuaian hasil wawancara dengan proses yang sebenarnya terjadi di lapangan yang dilakukan oleh PT. SUPRAMA.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan khususnya mie instan dan mie kering. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga dengan nama PT. Sampurna Pangan Indonesia (SAMPINDO) yang berdiri pada tahun 1972 dan didirikan oleh Sulistyono yang berlokasi di daerah Jenggolo. Pada awalnya untuk memproduksi mie, PT. SAMPINDO hanya memiliki 1 mesin dengan 20 orang pekerja. Dengan usaha yang dilakukan oleh Sulistyono, produk mie tersebut mendapat sambutan dari konsumen.

Pada tahun 1990 PT. SAMPINDO pindah lokasi di desa Suko-Sidoarjo, karena pabrik semakin besar, maka pabrik tidak dapat dikelola sendiri lagi sehingga pada tahun 1997 pabrik ini bekerja sama dengan H.J Heinz Company yang merupakan perusahaan makanan multi nasional yang berkantor pusat di Pitsburg, USA, sehingga nama perusahaan menjadi PT. Heinz Suprama. Tahun 2006 PT. Heinz Suprama kembali sebagai bisnis keluarga dan berganti nama menjadi PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) dan memulai ekspansi produk ke pasar dunia dan dipimpin oleh seorang Presiden Direktur. PT. SUPRAMA ini mempunyai motto utama yaitu "TOMORROW WILL BE BETTER" yang telah disosialisasikan kepada setiap karyawan agar memberi makna serta menjalin hubungan kerja yang harmonis antar anggota karyawan namun tetap mengedepankan unsur produktivitas dan efektifitas.

Sejak 1 April 2002, perusahaan memiliki beberapa anak perusahaan yang besar diantaranya: Jakarta, Bekasi, Bandung, Cianjur, Surabaya, Kediri, Malang, Madiun, Jember, Semarang, Yogyakarta, Makassar, Palembang, Banjarmasin, dan Bali. Komitmen dari pihak manajemen yang baik serta memperbaiki kualitas dari pekerja yang ada dan sistem kerja masing-masing departemen menjadikan PT. SUPRAMA berkembang ke arah yang lebih baik. Pada awal tahun 2010 PT. SUPRAMA mendapatkan sertifikasi ISO 22000 tentang sistem keamanan pangan. Pada saat ini pula, perusahaan melakukan ekspansi pasar secara nasional dan internasional dengan tetap menjalin hubungan kerja sama dengan Heinz sebagai pihak Co Packer. Sesuai dengan visi dan misi yang mereka miliki serta motto yang selalu diagungkan, PT. SUPRAMA yakin bahwa perusahaan ini akan senantiasa berkembang.

Visi dan Misi PT. Surya Pratista Utama

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan mie dan makanan alternative yang terbaik di Indonesia dan diakui oleh pasar dunia.

2. Misi Perusahaan

Menghasilkan produk makanan berkualitas dengan harga terjangkau dan mudah diperoleh konsumen sehingga menghasilkan manfaat yang berkelanjutan bagi stakeholder.

Perencanaan Sumber Daya Manusia PT. SUPRAMA

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah proses sistematis yang mencocokkan antara jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan sekarang dengan kebutuhan karyawan di masa yang akan datang guna untuk menjalankan proses kerja dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Perencanaan SDM dilakukan sebelum melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan supaya nantinya proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses perencanaan SDM di PT. SUPRAMA dilakukan oleh divisi HRD dimana salah satu narasumber adalah kepala bagian HRD sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, proses perencanaan SDM di PT. SUPRAMA dilakukan per 3 bulan dimulai setiap awal

tahun, dan dilanjutkan setiap 3 bulan berikutnya, dan jika ada keperluan atau adanya kebutuhan tertentu untuk semua divisi di PT. SUPRAMA.

Khusus di bagian produksi, perencanaan SDM dilakukan ketika ada permintaan dari divisi produksi untuk penambahan karyawan. Penambahan karyawan ini disesuaikan dengan hasil perencanaan dari bagian lain di PT. SUPRAMA yaitu bagian marketing dan manufacturing. Disini bagian produksi akan membuat surat "request man power" dan di sampaikan ke bagian HR D. Surat tersebut berisi informasi yang terkait dengan permohonan dari bagian produksi untuk dilakukan penambahan karyawan seperti jumlah karyawan yang ingin ditambahkan, kriterianya seperti apa, alasan mengapa ingin melakukan penambahan karyawan, dll. Apabila bagian HRD setuju maka akan dilakukan proses rekrutmen dan seleksi.

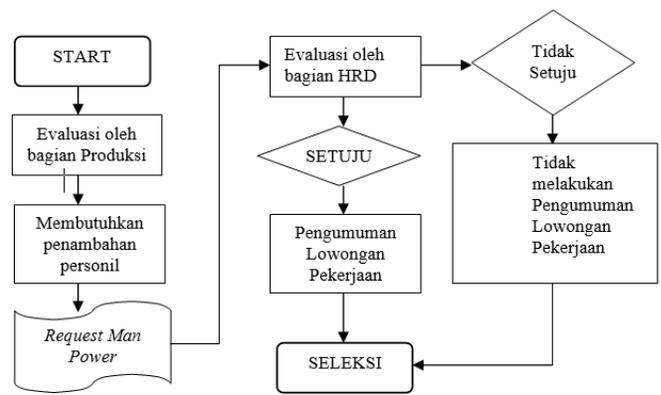
Analisis Jabatan PT. SUPRAMA

Analisis jabatan adalah prosedur untuk menemukan informasi dan menentukan tanggung jawab serta persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari suatu pekerjaan dan jenis orang yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Analisis jabatan terbagi dua yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan informasi yang menjelaskan tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menggambarkan apa yang dilakukan, mengapa hal itu dilakukan, di mana hal itu dilakukan, dan bagaimana hal itu dilakukan. Spesifikasi jabatan adalah daftar pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang harus dimiliki oleh individu untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian HRD dan kepala bagian produksi, PT. SUPRAMA melakukan analisis jabatan yang dilakukan oleh kepala bagian HRD dan kepala bagian produksi. Analisis jabatan dibuat disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan kondisi tempat kerja karyawan. Setiap jabatan mulai dari packing worker, operator, admin, dll di bagian produksi memiliki form analisis jabatannya masing-masing. Salah satu narasumber yaitu pak Mohammad Imbran (Personnel & GA Manager) sudah memperlihatkan kepada peneliti contoh form yang berisikan job desc dari jabatan Personnel & GA Manager. Form yang berisi tentang deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan masing-masing dan akan di simpan dengan baik jadi sewaktu-waktu dibutuhkan dapat digunakan. Analisis jabatan digunakan untuk menginformasikan kepada karyawan di bagian produksi mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab setiap jabatan dalam bagian produksi, sedangkan spesifikasi jabatan digunakan untuk membantu saat melakukan perekrutan karyawan di bagian produksi.

Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan mendapatkan calon karyawan sesuai dengan kualitas dan jumlah yang diinginkan/ dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengisi kebutuhan pekerjaan di perusahaan tersebut. Proses rekrutmen dilakukan setelah perencanaan SDM selesai dilakukan mulai dari peramalan akan kebutuhan dan analisis mengenai ketersediaan tenaga kerja perusahaan dan didapatkan kesimpulan yaitu kebutuhan penambahan jumlah karyawan.



Gambar 1. Bagan proses rekrutmen bagian produksi di PT. SUPRAMA

Bagian produksi di PT. SUPRAMA melakukan proses rekrutmen saat membutuhkan penambahan jumlah personil karyawan. Kepala bagian produksi akan membuat surat "request man power" kepada kepala bagian HRD yang berisi permohonan penambahan personil karyawan di bagian produksi, jumlah personil yang ingin ditambahkan, kriteria seperti apa saja yang dibutuhkan/ dicari, dan alasan mengapa ingin melakukan penambahan personil tersebut.

Bagian HRD akan melakukan evaluasi untuk mengecek apakah data yang disampaikan oleh bagian produksi benar dan apakah memang betul bagian produksi memang membutuhkan penambahan personil. Apabila bagian HRD setuju maka perusahaan akan segera melakukan proses rekrutmen. Pertama bagian HRD akan mengecek dan merekap untuk melihat apakah terdapat sisa pelamar kerja dari proses perekrutan sebelumnya, jika terdapat calon yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan jumlahnya cukup maka tidak akan dilakukan proses pengumuman lowongan pekerjaan baru melainkan perusahaan akan menghubungi calon pelamar yang tersisa tersebut untuk mengikuti proses seleksi.

Namun apabila tidak ada calon pelamar yang sesuai ataupun jumlahnya tidak mencukupi dengan permintaan bagian produksi maka perusahaan akan mengumumkan lowongan pekerjaan yang baru.

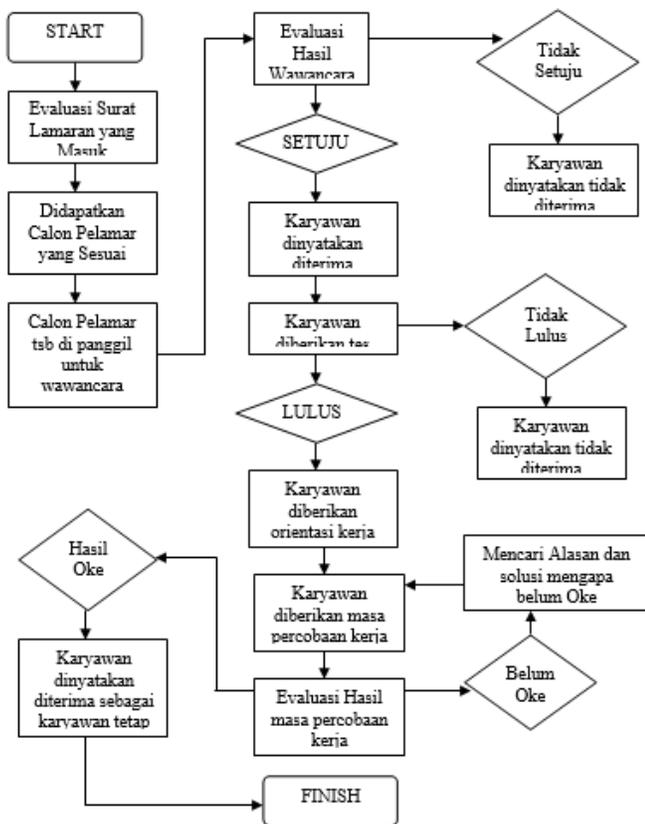
Proses rekrutmen dimulai dari pengumuman lowongan pekerjaan yang disebar di beberapa tempat seperti kantor pos, di papan pengumuman perusahaan, dan di depan perusahaan agar dapat dilihat oleh orang-orang di luar perusahaan. Kemudian setelah ada lamaran yang masuk maka bagian HRD dan produksi akan melakukan pengecekan sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang diinginkan. Setelah didapatkan calon pelamar yang sesuai maka perusahaan akan menghubungi pelamar tersebut untuk mengikuti proses seleksi.

Jumlah lamaran yang masuk di bagian produksi umumnya sangat banyak, dari sekian banyak surat lamaran yang masuk akan dipilih beberapa lamaran yang di anggap layak dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sedangkan lamaran yang belum sesuai akan disimpan untuk sewaktu-waktu apabila perusahaan membutuhkan penambahan karyawan lagi. Apabila ada kebutuhan karyawan lagi maka

perusahaan tinggal memilih dari lamaran yang tersisa tersebut untuk direkap dan dicek apakah ada yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila tidak ada lamaran yang sesuai maka perusahaan akan mengumumkan lowongan pekerjaan yang baru untuk mendapatkan lebih banyak calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses rekrutmen khususnya di bagian produksi di PT. SUPRAMA menggunakan metode terbuka yaitu lowongan pekerjaan diumumkan secara luas guna untuk mendapatkan calon pelamar yang banyak dengan harapan mendapatkan calon pelamar yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sumber rekrutmen berasal dari eksternal yaitu sumber yang berasal dari luar perusahaan dengan alasan yang sama dengan yang di atas yaitu untuk mendapatkan calon yang sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

Seleksi



Gambar 2. Bagan proses seleksi bagian produksi di PT. SUPRAMA

Proses seleksi adalah kegiatan untuk mengevaluasi dan menentukan calon karyawan yang diterima masuk ke perusahaan. Proses seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan dan telah didapatkan pelamar yang memiliki kriteria dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, proses seleksi dilakukan oleh bagian HRD dan bagian produksi. Proses seleksi dimulai saat didapatkan pelamar yang memiliki kriteria dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

berdasarkan spesifikasi jabatan pekerjaan yang dilamar. Pelamar tersebut akan dipanggil oleh HRD untuk melakukan wawancara. Wawancara dilakukan oleh kepala bagian HRD sendiri atau oleh kepala bagian produksi. Dalam proses wawancara tersebut, pelamar akan ditanya beberapa hal yang umum seperti biodata, latar belakang pendidikan, kemampuan/ *skill* yang dimiliki, pengalaman kerja, motivasi kerja, dll. Apabila hasil wawancara sesuai dengan surat lamaran yang diberikan calon pelamar dan juga sesuai dengan spesifikasi jabatan yang ada maka calon pelamar tersebut akan diputuskan diterima.

Karyawan yang baru diterima akan diberikan beberapa tes yaitu:

- Tes Fisik : dilakukan untuk mengetahui kondisi tubuh pelamar apakah sehat dan sanggup untuk bekerja.
- Tes mata : dilakukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki masalah dengan penglihatannya atau tidak.
- Tes pendengaran : dilakukan untuk mengetahui apakah pelamar memiliki masalah dengan pendengaran atau tidak.
- *Medical check-up* : dilakukan untuk memastikan apakah pelamar berada dalam kondisi yang prima dan siap untuk bekerja.
- Tes Psikotes : dilakukan untuk memastikan apakah pelamar memiliki kepribadian dan mental yang baik untuk bekerja.

Tes Fisik, mata, dan pendengaran berfungsi untuk mengecek apakah calon pelamar memiliki kondisi fisik yang baik dan mampu untuk bekerja di bagian produksi. Tes ini diberikan karena pekerjaan di bagian produksi cenderung merupakan pekerjaan yang berat dan membutuhkan kondisi fisik yang baik pula agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Apabila karyawan memiliki kondisi fisik yang kurang atau tidak baik maka dipastikan akan mengalami kesulitan dan kewalahan ketika menjalankan tugas mereka.

Tes *medical check-up* diberikan untuk memeriksa dan memastikan bahwa pelamar berada dalam kondisi yang sehat dan tidak memiliki penyakit-penyakit menular yang dapat membahayakan karyawan lain maupun mengkontaminasi produk. Karena perusahaan bergerak di bagian industri makanan maka perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan yang bekerja di perusahaan harus benar-benar sehat dan tidak memiliki penyakit yang berbahaya dan menular. Selain untuk memastikan bahwa karyawan benar berada dalam kondisi yang siap untuk bekerja, perusahaan juga harus memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan memang adalah produk yang bersih, berkualitas, sesuai dengan standar umum, dan bebas dari segala macam virus dan bakteri yang dapat membahayakan konsumen nanti.

Tes Psikotes diberikan untuk melihat dan memastikan bahwa karyawan yang akan diterima memiliki pribadi dan mental yang baik. Pribadi dan mental yang baik artinya calon pelamar adalah orang yang mau bekerja keras, mampu bertahan dan bekerja di bawah tekanan, mau bekerja sama dengan tim / sesama pekerja lainnya, setia, dan tidak memiliki penyakit jiwa.

Setelah mengikuti semua tes yang disebutkan di atas dan dipastikan pelamar betul-betul berada dalam kondisi yang

sehat dan siap untuk bekerja, maka pelamar akan diberikan orientasi kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan bayangan dan ilmu kepada calon pelamar tentang bagaimana proses pekerjaannya nanti, bagaimana cara mengoperasikan mesin, sistem kerjanya seperti apa, dll. Setelah diberikan orientasi kerja, calon pelamar akan diberikan masa percobaan kerja sambil diberikan pengarahan dan pengawasan dari *supervisor* selama satu sampai dengan dua minggu. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pelamar untuk beradaptasi dengan kerja dan lingkungan kerja yang baru. Selain itu juga kegiatan ini bertujuan untuk mengawasi dan memberikan arahan yang dibutuhkan oleh pelamar agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Setelah itu *supervisor* yang bertugas akan mengevaluasi pelamar apakah sudah terbiasa dengan pekerjaannya atau belum. Jika sudah maka pelamar tersebut akan dilepas dalam artian dibiarkan bekerja tanpa pengawasan lagi dan pelamar dapat bekerja seperti biasa sama seperti dengan karyawan lainnya di bagian produksi di PT. SUPRAMA. Namun jika belum siap maka pelamar akan ditanya mengalami kesulitan di bagian apa dan di bantu oleh *supervisor* agar pelamar betul-betul siap untuk bekerja sendiri.

Pembahasan Hasil Penelitian

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah proses sistematis yang mencocokkan antara jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan sekarang dengan kebutuhan karyawan di masa yang akan datang guna untuk menjalankan proses kerja dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan teori yang digunakan, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan SDM di bagian produksi di PT. SUPRAMA sudah dilakukan dengan baik. Dikatakan baik karena jika dilihat dari teori, PT. SUPRAMA sudah melakukan proses perencanaan SDM dengan baik dan sesuai dengan teori yang digunakan. Perencanaan SDM yang baik akan berdampak pada baik pula pada perusahaan salah satunya pada proses rekrutmen dan seleksi.

Analisis jabatan adalah prosedur untuk menemukan informasi dan menentukan tanggung jawab serta persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari suatu pekerjaan dan jenis orang yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Analisis jabatan terbagi dua yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan informasi yang menjelaskan tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menggambarkan apa yang dilakukan, mengapa hal itu dilakukan, di mana hal itu dilakukan, dan bagaimana hal itu dilakukan. Spesifikasi jabatan adalah daftar pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang harus dimiliki oleh individu untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, analisis jabatan di PT. SUPRAMA dilakukan oleh bagian HRD dan bagian user (dalam penelitian ini adalah bagian produksi). Analisis jabatan dibuat dalam bentuk form untuk masing-masing jabatan di bagian produksi seperti packing worker, operator, dan staff admin. Analisis jabatan tersebut disimpan untuk digunakan di kemudian hari saat dibutuhkan. Analisis jabatan digunakan sebagai alat untuk membantu bagian HRD dan produksi untuk membuat lowongan pekerjaan agar

lowongan pekerjaan menyediakan informasi yang spesifik sehingga nantinya didapatkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan.

Dari hasil analisa diatas dan disesuaikan dengan teori yang digunakan mengenai analisis jabatan, peneliti menyimpulkan bahwa PT. SUPRAMA sudah melakukan proses analisis jabatan dengan baik dan menggunakannya untuk membantu proses perekrutan dan seleksi agar dapat berjalan dengan baik. Ini dibuktikan dari hasil analisa wawancara yang mengatakan kalau perusahaan memiliki form analisis jabatan setiap divisi yang ada dan digunakan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan. Analisis jabatan digunakan oleh bagian produksi untuk memberikan spesifikasi dan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan saat membuat lowongan pekerjaan. Selain itu, analisis jabatan juga digunakan oleh bagian produksi saat memberikan orientasi kepada karyawan yang baru diterima mengenai jenis pekerjaan, cara mengerjakan pekerjaan tersebut, prosedur penggunaan alat/ mesin, dll.

Rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan mendapatkan calon karyawan sesuai dengan kualitas dan jumlah yang diinginkan/ dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengisi kebutuhan pekerjaan di perusahaan tersebut. Rekrutmen dapat dilakukan dengan dua metode yaitu metode terbuka dan tertutup. Sumber rekrutmen pun terbagi dua yaitu internal dan eksternal perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan teori yang digunakan, peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh bagian produksi di PT. SUPRAMA sudah dilakukan dengan baik. Sesuai dengan pernyataan di atas yang mengatakan bahwa perencanaan SDM yang dilakukan dengan baik akan berdampak baik pula pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Peneliti mengatakan baik karena proses rekrutmen ini dilakukan sesuai dengan hasil perencanaan yang dilakukan dengan baik dan seksama sehingga proses perekrutan memang dilakukan di saat yang paling tepat. Kemudian karena perencanaan yang baik pula maka proses perekrutan dapat dilakukan dan berjalan dengan lancar dan jarang mengalami masalah sehingga perusahaan dapat menjaga waktu dan biaya tetap terjangkau selama melakukan proses perekrutan dan seleksi. Dari sisi perekrutan sendiri dilihat dari proses mulai sampai dengan tahap seleksi, sumber yang digunakan, dan metode yang digunakan peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen sudah dilakukan dengan baik. Selain kesesuaian dengan teori, dari hasil wawancara dengan narasumber yang mengatakan bahwa setiap lowongan kerja yang diumumkan akan selalu ditanggapi oleh banyak pelamar sehingga waktu menunggu masuknya lamaran cenderung cepat, kemudian dari keseluruhan calon pelamar yang masuk dapat dipastikan minimal 85% adalah calon pelamar yang sesuai dengan yang dicari oleh perusahaan sehingga potensi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai oleh perusahaan juga tinggi. Dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa proses perekrutan di bagian produksi di PT. SUPRAMA sudah dilakukan dengan baik. Sama halnya dengan proses seleksi yang dilakukan oleh bagian produksi di PT. SUPRAMA sudah dilakukan dengan baik. Proses seleksi ini dapat dilakukan dan berjalan dengan baik karena proses – proses sebelumnya seperti perencanaan SDM dan perekrutan juga berjalan dengan baik.

Peneliti menyimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh bagian produksi di PT. SUPRAMA sudah dilakukan dengan baik karena dilihat dari prosesnya yang dilakukan secara bertahap mulai dari wawancara, pemberian tes / ujian, evaluasi ujian, pemberian orientasi kerja, dan pengawasan oleh supervisor membuat peneliti menyimpulkan demikian. Proses yang dilakukan seperti yang disebutkan pun sudah sesuai dengan teori pada umumnya. Kemudian kegiatan seleksi pun ditangani oleh orang yang berpengalaman dan memang mengerti bidang yang dilamar oleh calon pelamar (jabatan di bagian produksi) sehingga calon pelamar yang didapatkan adalah benar - benar calon yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan.

Dari semua hasil wawancara, teori, dan pembahasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh bagian produksi di PT. SUPRAMA sudah dilakukan dengan baik. Baik maksudnya proses – proses tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kemudian prosesnya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, sampai dengan karyawan diterima bekerja itu sudah berjalan dengan lancar dan tidak ada masalah.

Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang baik maka tentu menghasilkan hasil yang baik pula. Hasil yang dimaksud di sini adalah perusahaan mendapatkan karyawan yang paling baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi. Dengan mendapatkan karyawan yang baik, diharapkan karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan membuat kontribusi yang baik dan berguna bagi perusahaan.

Kontribusi yang baik bagi perusahaan tentunya akan membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan lain dan membantu perusahaan berkembang menjadi lebih baik.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian mengenai proses rekrutmen dan seleksi khususnya di bagian produksi di PT. SUPRAMA, dapat disimpulkan bahwa:

Proses rekrutmen karyawan di bagian produksi di PT. SUPRAMA sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan teori pada umumnya.

Proses rekrutmen di PT. SUPRAMA dimulai dari perencanaan SDM yang dilakukan oleh bagian HRD sesuai dengan permintaan dari bagian produksi. Kemudian setelah itu dilakukan pengumuman lowongan pekerjaan yang menggunakan metode terbuka dan sumbernya dari eksternal perusahaan. Tujuan menggunakan metode terbuka dan sumber eksternal adalah supaya jumlah pelamar yang memasukkan lamaran tinggi sehingga kesempatan untuk mendapatkan pelamar yang berkualitas dan sesuai juga menjadi tinggi. Lowongan pekerjaan diumumkan via kantor pos, papan pengumuman perusahaan, dan bagian luar perusahaan. Kemudian surat lamaran dapat di kirimkan via kantor pos yaitu PO BOX yang kemudian akan dikumpulkan oleh perusahaan. Proses seleksi karyawan di bagian produksi di PT. SUPRAMA juga sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan teori pada umumnya. Proses seleksi dimulai dari pemilihan surat lamaran yang masuk oleh bagian HRD dan bagian produksi. Setelah terpilih pelamar yang sesuai kemudian pelamar tersebut akan di panggil untuk wawancara seputar CV dan spesifikasi jabatan sesuai dengan jabatan masing-masing. Pelamar yang dinyatakan lulus wawancara akan langsung diterima bekerja sambil diberikan pengarahan kerja, dan tes/ pemeriksaan kesehatan. Kemudian pelamar akan diberikan masa percobaan kerja selama kurang lebih satu sampai dengan dua minggu sampai karyawan benar-benar siap untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dowling, P.J., & Welch, D.E. (2004). *International human resource management: Managing people in a multinational context* (4th ed.). London: Thomson.
- Moleong, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. (edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.