

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT. PACIFIC JAYA PERSADA

Hendy Surya Wijaya dan Sesilya Kempa, S.E., M.M.

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: hendywidjaja95@yahoo.co.id; sesilya.kempa@petra.ac.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai sales pada PT. Pacific Jaya Persada. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan memilih tiga narasumbernya. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen adalah menggunakan metode referensi dari rekan bisnis dan pegawai perusahaan. Terkait dengan proses seleksi pegawai sales, perusahaan menggunakan metode penyaringan prakkerja, wawancara, dan masa percobaan kerja tiga bulan.

Kata Kunci— Proses rekrutmen, Seleksi, Sumber daya manusia

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan praktik bisnis, suatu perusahaan tentu sangat mengandalkan keefektifan dan produktivitas tinggi dari pegawai yang dimilikinya. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa sumber yang paling berharga yaitu manusia. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu bisnis sangat menentukan bagaimana bisnis itu bekerja dalam menciptakan nilai-nilai yang memberikan manfaat bagi para *stakeholder*. Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten diperlukan sebuah perencanaan pegawai secara tepat sesuai dengan beban kerja yang ada dan hal ini didukung oleh proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional (Mathis & Jackson, 2006). Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

Tujuan penelitian yang ingin dicapai disini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai sales pada PT. Pacific Jaya Persada. PT. Pacific Jaya Persada (PT. PJP) merupakan perusahaan keluarga bergerak di bidang distribusi alat-alat pertukangan. Produk yang

didistribusikan berupa palu, pacul, sekop, pegangan pintu, kuas, engsel, dan alat-alat pertukangan lainnya. Daerah pendistribusiannya adalah Surabaya dan luar pulau, yaitu Kalimantan, Manado, Gorontalo, dan Palu. Untuk saat ini, perusahaan berencana untuk menambah jumlah pegawai sales hingga 6 orang untuk memperluas daerah pendistribusian PT. Pacific Jaya Persada. Karena itu, melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan tepat diharapkan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mendapat pegawai sales yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah kemampuan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. (Hasibuan, 2009, p. 244). Menurut Mangkunegara (2013, p. 2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mondy dan Noe (1996), menyatakan analisis pekerjaan tidak dapat diabaikan dalam proses rekrutmen maupun seleksi (dalam Yullyanti, 2009). Analisis pekerjaan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengumpulkan data tentang pekerjaan sehingga deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dapat ditulis untuk pekerjaan itu.

Menurut Mondy (2008), deskripsi pekerjaan didefinisikan sebagai dokumen yang menyatakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Berbagai tugas yang harus dilakukan oleh pegawai sales yang baik menurut Mahruzar (2001), yaitu tugas di luar dan tugas di dalam perusahaan.

Spesifikasi pekerjaan merupakan daftar “persyaratan tenaga kerja” untuk pekerjaan, yaitu syarat pendidikan, ketrampilan, kepribadian dan seterusnya (Dessler, 2006). Untuk menjadi pegawai

sales yang baik harus menguasai empat aspek, yaitu mengerti tentang perusahaan dan produk, mengerti tentang pelanggan dan prospek, mengerti tentang *relationship*, mengerti tentang presentasi penjualan (Kartajaya, 2001).

Menurut Syukur (2012), perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Rekrutmen bertujuan untuk menghasilkan daftar kandidat dengan latar belakang dan kemampuannya sesuai dengan kriteria yang terdapat pada spesifikasi pekerjaan (McKenna & Beech, 2000, p. 128). Menurut Bangun (2012) terdapat dua sumber rekrutmen yaitu sumber dari luar perusahaan, meliputi: *walk-in applicant*, rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan, iklan di media massa, serikat pekerja, lembaga pemerintah, lembaga-lembaga Pendidikan, internet, *open house*. Sedangkan sumber rekrutmen dari dalam perusahaan meliputi (*job posting*), melalui riwayat kerja karyawan maupun daftar karyawan senior.

Seleksi merupakan tahap akhir proses rekrutmen dimana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil akan diambil (McKenna dan Beech, 2000, p. 129). Menurut Mathis dan Jackson (2006) tahapan-tahapan untuk melakukan seleksi adalah *applicant job interest*, penyaringan prakerja, formulir surat lamaran, tes penyeleksian, wawancara penyeleksian, penyelidikan latar belakang, pemeriksaan medis dan penyelidikan, memberi tawaran pekerjaan

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* atau *snowball sampling*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2012, p. 15).

Sumber data yang digunakan adalah sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012, p. 193). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah transkrip hasil wawancara.

Penentuan narasumber yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2012, p. 300). Narasumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jonathan Wisnu W. (pemilik perusahaan), Freny Aguswati (kepala personalia), dan Jovi Sidharta (pegawai sales) pada PT. Pacific Jaya Persada.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah melalui wawancara semiterstruktur. Teknik pengujian keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion*. (Sugiyono, 2012, p. 337)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Pekerjaan Pegawai Sales PT. Pacific Jaya Persada

Pembuatan analisis pekerjaan ini ditangani oleh kepala personalia, dimana kepala personalia membuat rincian tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan sales, menentukan kualifikasi umum yang diperlukan untuk pegawai sales lalu menginformasikan isi dari analisis pekerjaan yang telah dibuat kepada pegawai sales. Hal ini bertujuan agar pegawai pada posisi sales dapat mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga tidak terjadi kerancuan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Berdasarkan wawancara dengan narasumber terkait, yaitu pemilik perusahaan yang merupakan narasumber 1 dan 2 menyebutkan analisis pekerjaan PT. Pacific Jaya Persada berisi mengenai tugas dan tanggung jawab serta persyaratan kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai

dengan teori dari Bangun (2012) yang menyatakan analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi yang digunakan untuk membuat *job description* (berisi informasi tentang tugas dan tanggung jawab) dan *job specification* (informasi tentang persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).

Deskripsi Pekerjaan Pegawai Sales PT. Pacific Jaya Persada

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber 1 menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan PT. Pacific Jaya Persada berisi mengenai tugas, tanggung jawab, dan prosedur pegawai sales untuk mengerjakan pekerjaannya. Tugas dari pegawai PT. Pacific Jaya Persada adalah pegawai sales dituntut untuk memahami spesifik dan fungsi barang yang ditawarkan/dijual kepada pelanggan, melakukan *sales call* baik di Surabaya maupun luar pulau, menerima dan mencari pesanan pelanggan melalui *telemarketing/sales call*, melakukan penagihan, memastikan kondisi dan kualitas barang pesanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan, dan pegawai sales dituntut untuk menjalin komunikasi baik sebelum atau sesudah penjualan. Narasumber 3 menyatakan bahwa pegawai sales juga bertugas untuk memastikan barang sampai kepada pelanggan dan melakukan pelunasan pembayaran. Pegawai sales PT. Pacific Jaya Persada memiliki tanggung jawab untuk selalu menjaga nama baik perusahaan dengan selalu menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan. Berdasarkan wawancara dengan narasumber 2 mengatakan bahwa selama melakukan *sales call* pegawai sales bertanggung jawab atas contoh barang yang dibawa serta bertanggung jawab dengan biaya yang dikeluarkan dengan menggunakan uang perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan tiga narasumber terkait, yaitu pemilik perusahaan, kepala personalia, dan pegawai sales menyatakan bahwa seorang sales memiliki 3 pekerjaan utama yaitu, melakukan *sales call*, mencari pesanan, dan memproses pesanan pelanggan. Kepala personalia akan menjelaskan tugas dan tanggung jawab untuk posisi sales dari proses melakukan *sales call*, proses pencarian, dan pemrosesan pesanan pelanggan. Deskripsi pekerjaan PT. Pacific Jaya Persada ini menjelaskan mengenai tugas, tanggung jawab, dan prosedur

dalam pengerjaan pekerjaan tersebut. Hal ini bertujuan agar pegawai sales memahami pekerjaannya dan memahami alur kerja perusahaan.

Spesifikasi Pekerjaan Pegawai Sales PT. Pacific Jaya Persada

Selain deskripsi pekerjaan, PT. Pacific Jaya Persada memiliki spesifikasi pekerjaan pegawai sales. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga narasumber menunjukkan spesifikasi pekerjaan yang ditentukan PT. Pacific Jaya Persada berisi kemampuan, ketrampilan, kualifikasi umum, pendidikan, dan pengalaman yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kualifikasi umum untuk menjadi pegawai sales adalah berjenis kelamin pria dan memiliki umur minimal 20 tahun dan maksimal 35 tahun. Pendidikan minimal yang harus dimiliki seorang sales dan adalah minimal lulusan SMA. Ketiga narasumber juga mengatakan hal yang sama bahwa seorang sales harus memiliki kemampuan yang handal dalam komunikasi dan negosiasi, memiliki jaringan yang luas, dan memahami fungsi dan spesifikasi dari barang yang dijual/ditawarkan kepada pelanggan. Hal ini berguna untuk mempertahankan dan menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan karena dengan komunikasi yang interaktif dan sopan serta informatif dengan menguasai barang yang ditawarkan akan memberikan kesan positif bagi pelanggan. Narasumber 1 mengatakan bahwa pegawai sales juga dituntut untuk siap dan mudah beradaptasi dengan lingkungan yang baru sehingga saat melakukan *sales call* ke luar pulau dapat selalu siap untuk ditempatkan dimana saja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga narasumber, kepribadian yang dibutuhkan pegawai pada posisi sales adalah jujur, bertanggung jawab, disiplin dan sehat secara jasmani maupun rohani. Sedangkan ketrampilan yang diharapkan PT. Pacific Jaya Persada untuk pegawai sales adalah ketrampilan dalam melakukan inovasi dalam memasarkan barang untuk meningkatkan produktivitas penjualan dan memiliki ketrampilan dalam menginterogasi pelanggan untuk memahami keinginan pelanggan yang sebenarnya. Selain itu, narasumber 1 menyatakan pegawai sales juga harus memiliki ketrampilan dalam mengendarai sepeda motor dan memiliki sim C karena untuk *sales call*

di luar pulau pegawai sales diberi fasilitas transportasi sepeda motor untuk memasarkan dan menawarkan barang kepada pelanggan. PT. Pacific Jaya Persada memilih memberikan fasilitas sepeda motor karena lebih fleksibel dan praktis untuk menjangkau pelanggan yang jauh.

Penampilan yang rapi dan sopan serta memiliki suara yang jelas juga menjadi salah satu faktor yang dibutuhkan untuk pegawai sales. Kemudian narasumber 3 mengatakan bahwa pengalaman yang harus dimiliki pegawai sales, adalah pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan mengerti tentang alat-alat pertukangan.

Tabel 1. Spesifikasi Pekerjaan Pegawai Sales PT. Pacific Jaya Persada

Aspek	Keterangan
Jenis Kelamin	Pria
Usia	20-35 tahun
Penampilan	Rapi dan sopan
Kepribadian	Jujur, tanggung jawab, dan disiplin
Komunikasi	Sopan dan memiliki suara yang jelas
Pendidikan	Minimal SMA
Kesehatan	Sehat jasmani dan rohani
Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Handal dalam berkomunikasi dan bernegosiasi ▪ Memahami spesifikasi dan fungsi dari barang yang ditawarkan ▪ Mudah beradaptasi dengan lingkungan baru
Ketrampilan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki ketrampilan dalam berinovasi ▪ Memiliki ketrampilan dalam menginterogasi pelanggan ▪ Memiliki SIM C
Pengalaman	Pengalaman dalam memasarkan dan menjual barang

Sumber: PT. Pacific Jaya Persada

Analisis Perencanaan Pegawai Sales PT. Pacific Jaya Persada

PT. Pacific Jaya Persada sebelum melakukan proses rekrutmen dan seleksi pada posisi sales terlebih dahulu melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan jumlah pegawai sales yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis dan mengidentifikasi jumlah pegawai yang bekerja dalam perusahaan dan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dengan melakukan peramalan permintaan dan pasokan sumber daya manusia di perusahaan. Pegawai tetap yang dimiliki PT. Pacific Jaya Persada saat ini berjumlah 21 orang dengan rincian pegawai sales berjumlah 3 orang. Dapat disimpulkan menurut narasumber 1 dan 2 proses perencanaan sumber daya manusia pegawai sales yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada dilakukan dengan melihat dan mengetahui kebutuhan dan permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Langkah selanjutnya, PT. Pacific Jaya Persada adalah memprediksi dan menyesuaikan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan dengan kondisi dan keadaan perusahaan apakah perlu melakukan perekrutan pegawai sales atau tidak. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua narasumber yang meliputi pemilik perusahaan dan kepala personalia menyebutkan bahwa PT. Pacific Jaya Persada berencana untuk memperluas daerah pendistribusian perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas penjualan perusahaan. Pegawai sales saat ini yang berjumlah 3 orang dianggap perusahaan belum dapat mengcover seluruh daerah pendistribusian saat ini sehingga menyebabkan penjualan perusahaan menjadi tidak maksimal. Maka dari itu, PT. Pacific Jaya Persada ingin menambah jumlah pegawai sales menjadi 6 orang untuk dapat mengcover seluruh daerah pendistribusian saat ini serta memperluas dan menjangkau daerah pendistribusian ke pulau atau kota yang belum pernah dimasuki perusahaan sebelumnya. Berikut merupakan perencanaan daerah pendistribusian dan target penjualan pegawai sales.

Tabel 2. Perencanaan Daerah Pendistribusian dan Target Penjualan Pegawai Sales

Pegawai	Daerah Pendistribusian	Target Penjualan (Omzet)
Sales 4	Nusa Tenggara Barat <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mataram ▪ Bima ▪ Lombok 	Minimal Rp. 600.000.000,- hingga Rp. 1.000.000.000,-
Sales 5	Sulawesi Selatan <ul style="list-style-type: none"> ▪ Makassar dan Singkang 	Minimal Rp. 750.000.000,- hingga Rp. 1.200.000.000,-
Sales 6	Papua <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jayapura 	Minimal Rp. 1.000.000.000,- hingga Rp. 1.500.000.000,-

Sumber: PT. Pacific Jaya Persada

Analisis Rekrutmen Pegawai Sales PT. Pacific Jaya Persada

Proses selanjutnya setelah melakukan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia adalah melakukan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses untuk menghasilkan calon pelamar dengan latar belakang dan kemampuannya yang sesuai dengan kriteria yang terdapat pada spesifikasi pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber 1 dan 2 menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada bergantung dengan hasil perencanaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena rekrutmen disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan apakah membutuhkan penambahan pegawai sales atau tidak. Proses rekrutmen pegawai sales ditangani langsung oleh kepala personalia.

Dari hasil wawancara mengenai metode rekrutmen, ketiga narasumber mengatakan hal yang sama bahwa metode rekrutmen yang diterapkan PT. Pacific Jaya Persada adalah berdasarkan referensi dari para pegawai perusahaan dan rekan bisnis. PT. Pacific Jaya Persada memilih menggunakan metode rekrutmen berdasarkan referensi karena menurut narasumber 1 dan 2 metode tersebut dianggap lebih efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk memasang iklan lowongan pekerjaan di koran atau media massa lainnya. Narasumber 1 dan 2 mengatakan hal yang sama bahwa kendala yang dihadapi perusahaan

pada proses rekrutmen ini adalah pegawai yang direferensikan para pegawai tidak sesuai dengan persyaratan atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang dijalankan terlalu bergantung dengan satu sumber yaitu dengan referensi dari pegawai perusahaan, sehingga bila tidak ada referensi, proses rekrutmen tidak dapat dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga narasumber mengenai proses rekrutmen pegawai yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada pada posisi sales. PT. Pacific Jaya Persada menggunakan metode rekrutmen berdasarkan referensi dari pegawai PT. Pacific Jaya Persada yang bisa dari kenalan atau anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan teori dari Mathis dan Jackson (2006) bahwa metode referensi dari pegawai merupakan salah satu metode yang terpercaya untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan yang meliputi kenalan, teman, dan anggota keluarga dari pegawai.

Proses rekrutmen yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada saat ini cukup baik dan sesuai teori yang dinyatakan oleh Bangun (2012) yang menyatakan salah satu cara untuk melakukan rekrutmen dari luar perusahaan adalah melalui referensi dari pegawai, hal ini dilakukan karena pegawai yang ada di dalam perusahaan lebih mengenal karakter pengetahuan dan ketrampilan calon pegawai yang dibutuhkan. Namun untuk mengantisipasi kendala yang dihadapi perusahaan yaitu proses rekrutmen yang tidak dapat dilakukan karena tidak adanya referensi, PT. Pacific Jaya Persada perlu mempertimbangkan untuk menggunakan sumber rekrutmen yang lain dari sumber luar perusahaan agar tidak terlalu mengandalkan satu sumber rekrutmen saja.

Analisis Seleksi Pegawai Sales PT. Pacific Jaya Persada

Setelah melakukan rekrutmen, langkah selanjutnya yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada adalah melakukan seleksi. Seleksi adalah proses pemilihan calon pegawai yang memiliki kualifikasi-kualifikasi atau persyaratan kerja yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan tiga narasumber mengenai proses seleksi, yang bertanggung jawab dalam proses seleksi

pegawai sales adalah kepala personalia. Proses seleksi pegawai sales yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada dimulai pada saat pelamar datang. Pelamar yang datang wajib membawa berkas-berkas pendukung seperti CV, ijazah, SIM C, KTP, Surat Keterangan Berkelakuan Baik (SKBK), dan surat rekomendasi (bila ada).

Berdasarkan teori menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat 8 tahapan seleksi yang dapat digunakan perusahaan dalam proses seleksi pegawai yaitu minat pekerja pelamar, penyaringan prakerja, formulir surat lamaran, tes penyeleksian, wawancara penyeleksian, penyelidikan latar belakang, pemeriksaan medis, dan memberi tawaran pekerjaan. Berdasarkan teori ini, PT. Pacific Jaya Persada hanya melakukan 3 tahapan seleksi:

1. Penyaringan Prakerja

Penyaringan prakerja yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada adalah melalui wawancara sebelum melakukan penyaringan untuk mengetahui atau membuktikan kualifikasi dan persyaratan pegawai sales yang telah ditetapkan perusahaan telah terpenuhi oleh pelamar. Penyaringan dilakukan dengan memastikan keabsahan berkas-berkas yang dibutuhkan seperti ijazah, SIM C dan Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari pihak kepolisian.

2. Wawancara Penyeleksian

Proses wawancara yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada adalah memberikan pertanyaan untuk mengidentifikasi identitas diri, kemampuan, ketrampilan, pendidikan, dan pengalaman kerja dari pelamar. Wawancara yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2006) yaitu wawancara terstruktur yang menggunakan pertanyaan standar yang diajukan kepada semua pelamar, wawancara yang diberikan juga mengenai spesifik bagaimana mengerjakan tugas atau menangani sebuah masalah di masa lalu. Pertanyaan-pertanyaan yang sering diajukan menurut kepala personalia adalah “Apa motivasi anda untuk bekerja di perusahaan ini?” dan “Apa pekerjaan yang biasa dilakukan oleh sales distributor alat-alat pertukangan?”

3. PT. Pacific Jaya Persada juga menggunakan tahapan seleksi lain yang tidak ada dalam teori Mathis dan Jackson (2006), yaitu memberi masa percobaan kerja selama 3 bulan berupa magang kerja dimana pegawai melakukan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan sales. Pada tahapan ini, kepala personalia berwenang untuk menilai kinerja dan pekerjaan dari pegawai magang apakah dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik atau tidak.

Enam tahapan seleksi yang tidak digunakan perusahaan dalam proses seleksi berdasarkan teori Mathis dan Jackson (2006) adalah:

1. Tidak adanya *applicant job interest* disebabkan perusahaan tidak memasang lowongan yang disebarkan secara umum sehingga pelamar yang datang merupakan referensi dari pegawai perusahaan atau rekan bisnis.
2. Tidak adanya formulir surat lamaran disebabkan PT. Pacific Jaya Persada tidak menyediakan formulir tersebut karena dirasa belum membutuhkan formulir tersebut.
3. Penyelidikan latar belakang tidak diperlukan karena perekrutan dilakukan berdasarkan referensi dari rekan bisnis dan kenalan/anggota keluarga pegawai perusahaan sehingga dirasa pelamar telah memiliki latar belakang yang baik.
4. Tes penyeleksian dan pemeriksaan medis tidak dilakukan kepada para pelamar dengan tujuan untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam proses seleksi.
5. Tawaran pekerjaan yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada dilakukan secara lisan oleh kepala personalia kepada pelamar tanpa adanya dokumen tertulis yang berisi perjanjian dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dalam tahap ini, kepala personalia akan menyampaikan secara lisan mengenai jumlah gaji dan komisi yang akan diterima.

Kendala yang dialami PT. Pacific Jaya Persada selama proses seleksi yaitu:

1. Menurut narasumber 1 terkadang pelamar yang diberikan masa percobaan kerja selama 3 bulan tidak menunjukkan atau memberikan kinerja

yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Kepala personalia yang bertanggung jawab dalam proses seleksi ini akan memberikan peringatan dan teguran untuk pegawai magang tersebut, bila setelah diberikan peringatan dan teguran pegawai magang tersebut tidak mengalami perkembangan maka PT. Pacific Jaya Persada akan memberikan tindakan tegas dengan tidak menaikkan jabatannya sebagai pegawai tetap.

2. Narasumber 2 mengatakan saat melakukan wawancara terkadang jawaban-jawaban yang diberikan pelamar belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan walaupun pelamar tersebut sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan penelitian mengenai proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia pada PT. Pacific Jaya Persada, maka dapat disimpulkan bahwa:

PT. Pacific Jaya Persada melakukan analisis pekerjaan untuk pegawai pada posisi sales. Analisis pekerjaan dibuat dan disesuaikan dengan pekerjaan pada posisi sales tersebut. Analisis pekerjaan PT. Pacific Jaya Persada berupa tugas, tanggung jawab, dan prosedur dari pekerjaan yang dikerjakan pegawai sales serta berisi spesifikasi-spesifikasi dan persyaratan kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan sales tersebut.

PT. Pacific Jaya Persada berencana untuk memperluas daerah pendistribusian perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas penjualan perusahaan. Pegawai sales saat ini yang berjumlah 3 orang dianggap perusahaan belum dapat *cover* seluruh wilayah pendistribusian saat ini. Maka dari itu, PT. Pacific Jaya Persada ingin menambah jumlah pegawai sales menjadi 6 orang untuk dapat *cover* seluruh wilayah pendistribusian saat ini serta memperluas dan menjangkau wilayah pendistribusian ke pulau atau kota yang belum pernah dimasuki perusahaan sebelumnya.

Proses rekrutmen pegawai yang dilakukan PT. Pacific Jaya Persada bergantung dengan hasil perencanaan sumber daya manusia. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen

pegawai sales adalah kepala personalia. Proses rekrutmen pegawai sales yang digunakan PT. Pacific Jaya Persada adalah menggunakan metode referensi dari para pegawai yang bekerja saat ini dan para rekan bisnis. Proses rekrutmen diawali dengan memasang lowongan di kantor, kemudian bila ada kenalan atau anggota keluarga pegawai perusahaan/rekan bisnis yang tertarik dapat langsung datang ke kantor untuk melamar.

Proses seleksi pegawai sales PT. Pacific Jaya Persada dimulai pada saat pelamar datang ke kantor dengan membawa berkas-berkas pendukung seperti CV, ijazah, KTP, SIM C, SKBK, dan surat rekomendasi (bila ada). Pihak yang bertanggung jawab pada proses seleksi pegawai sales ini adalah kepala personalia. Metode seleksi yang digunakan PT. Pacific Jaya Persada adalah penyaringan prakerja, wawancara, dan memberi masa percobaan kerja selama 3 bulan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dikemukakan beberapa saran dari peneliti sebagai berikut:

PT. Pacific Jaya Persada perlu memperluas metode perekrutan pegawai sales dengan menggunakan metode perekrutan melalui sekolah atau universitas maupun memasang lowongan melalui media atau iklan agar mendapatkan pegawai sales yang lebih terdidik, terlatih, dan profesional.

PT. Pacific Jaya Persada perlu melakukan pemeriksaan kembali terhadap hasil wawancara, jika terdapat tidak kesesuaian maka pegawai dapat ditegur sehingga pegawai sales yang didapat perusahaan merupakan pegawai yang berkompeten dan berkualitas. Pemeriksaan dapat dilakukan melalui cara mengecek dan memastikan kebenaran pengalaman kerja yang dimiliki ke perusahaan sebelumnya dan memastikan alasan pegawai tersebut keluar dari perusahaan lamanya karena diberhentikan atau dengan baik-baik.

PT. Pacific Jaya Persada sebaiknya menggunakan formulir surat lamaran karena tujuan dari formulir surat lamaran adalah mengumpulkan informasi tentang profil pelamar dalam bentuk yang seragam. Formulir surat lamaran pada umumnya berisi tentang profil pelamar, pendidikan, kemampuan, pengalaman kerja, dan posisi yang dilamar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Eirlangga.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. (10th ed., vol. 1). Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Kartajaya, H. (2000). *Marketing plus 2000, siasat memenangkan persaingan global*. Jakarta: Gramedia Utama
- Mahruzar. (2001). *Marketing masa kini*. Jakarta: Djambatan
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- McKenna, E. & Beech, N. (2000). *These essence of manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi
- Mondy, R. W. (2008). *Human resource management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Educaion, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Syukur, F. (2012). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Yullyanti, E. (2009, September). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Jurnal ilmu administrasi dan organisasi*. 16(3). 131-139.