

ANALISIS PROSES SELEKSI TENAGA KERJA DI DE BOLIVA CAFÉ SURABAYA TOWN SQUARE

Sonya Nuryani Gadis Setiawan

Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di De Boliva Café Surabaya Town Square. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui proses seleksi tenaga kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deksriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa proses seleksi tenaga kerja di De Boliva adalah seleksi *curriculum vitae* (CV) beserta surat lamaran, tes tulis, wawancara video, dan wawancara akhir.

Kata Kunci: Proses Seleksi, De Boliva Café

Abstract: The research was conducted at the De Boliva Café Surabaya Town Square. The objectives of this research is to determine the employment selection process. Analysis techniques used in this research is descriptive qualitative analysis. The analysis shows that the employment selection processes in De Boliva are the selection of a curriculum vitae (CV) also job application, a written test, a video interview, and a final interview.

Keywords: Selection Process, De Boliva Café

Seiring dengan perkembangan jaman, maka kebutuhan masyarakat saat ini menjadi sangat meningkat. Terutama kebutuhan masyarakat akan kebutuhan pangan. Hal ini dimanfaatkan oleh para pengusaha untuk berbisnis restoran. Restoran sudah menjadi bagian dari pariwisata dan dikenal sebagai usaha bisnis yang banyak diminati (Bartono, 2005, p.2). Karena bisnis restoran saat ini sangat diminati, hingga membuat para pebisnis restoran saling bersaing untuk menarik pelanggannya. Berbagai cara dilakukan untuk mengunggulkan restoran masing-masing.

Persaingan bisnis restoran sangat ketat, maka dari itu dibutuhkan upaya untuk tetap bertahan dalam persaingan ini. Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa-masa yang akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik (Hariandja, 2002, p.76). Faktor tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting untuk kelangsungan proses produksi (Murdiyatmoko, 2006, p.48).

Faktor tenaga kerja harus dikendalikan oleh suatu manajemen, karena tenaga kerja tersebut mempunyai karakter masing-masing. Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Arifin, 2007, p.8).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus melakukan sebuah proses seleksi. Proses seleksi umumnya digunakan untuk memutuskan pelamar diterima atau tidak. Seleksi adalah proses pemilihan kandidat (calon karyawan) yang disesuaikan dengan jabatan yang lowong (Soetjipto, 2008, p.144).

De Boliva bergerak di bidang jasa, dimana dalam proses produksinya sangat membutuhkan peran penting dari sumber daya manusia, sehingga De Boliva membutuhkan proses seleksi sebelum menerima pegawai. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Otta sebagai Marketing sekaligus orang kepercayaan Andre Soenjoto sebagai pemilik, untuk mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhannya De Boliva Café menetapkan beberapa standar untuk mendukung proses seleksinya, yaitu: pengumpulan *Curriculum Vitae* (CV) dan surat lamaran ke outlet De Boliva maupun ke kantor pusat, serta Wawancara.

RANGKUMAN KAJIAN TEORITIK

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan penentu faktor produksi dalam sebuah usaha atau bisnis. Berhasil atau tidaknya sebuah usaha dapat ditentukan salah satunya dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan (Efendi, 2002, p.3).

Pengertian proses seleksi

Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan (Umar, 1998, p.8). Tepat tidaknya seseorang ditempatkan bergantung pada kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan tuntutan pekerjaan.

Proses seleksi dilakukan setelah para pelamar yang dianggap memenuhi syarat didapatkan dari penarikan. Proses ini akan membutuhkan cukup banyak waktu dan ketepatan dalam melakukan penyeleksian, sebelum akhirnya diambil keputusan untuk menerima atau menolak calon karyawan tersebut.

Langkah-Langkah Proses Seleksi

1. Seleksi surat lamaran

Seleksi surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. Dalam surat panggilan harus dicantumkan: waktu, tempat, dan alat-alat yang diperlukan untuk mengikuti seleksi tersebut.

2. Pengisian blanko lamaran

Pelamar yang dipanggil harus mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir ini memuat rincian data yang komplit dari pelamar seperti: nama orang tua, pengalaman kerja, gaji yang diminta. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

3. Pemeriksaan referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar. Referensi adalah seseorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai sifat, perilaku dan hal lain dari pelamar tersebut.

4. Wawancara pendahuluan

Wawancara berarti tanya jawab dengan maksud memperoleh data atau informasi lebih mendalam secara langsung dari pelamar. Dengan wawancara, pewawancara yang berpengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan pelamar. Dengan wawancara akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu per satu siapa yang paling tinggi kemampuannya untuk melakukan pekerjaan itu.

5. Tes penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes penerimaan calon karyawan adalah wawancara dan tertulis.

6. Tes psikologis

Tes psikologis adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya.

7. Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Misalnya pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak), berpenyakit jantung atau tidak, mempunyai cacat badan atau tidak.

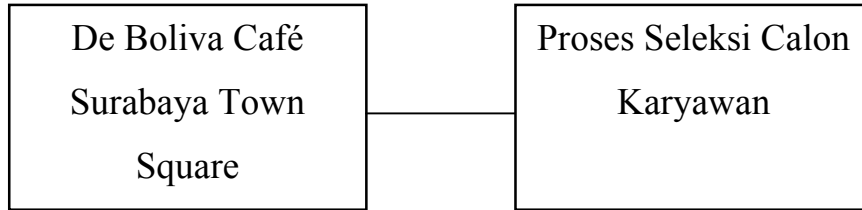
8. Wawancara akhir dengan atasan langsung

Wawancara bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak. Wawancara akhir akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan pada perusahaan tersebut.

9. Memutuskan diterima atau ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus diputuskan diterima dengan status karyawan dalam masa percobaan (Hasibuan, 1998)

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui proses seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh De Boliva Café Surabaya Town Square.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis meneliti De Boliva Café Surabaya Town Square melalui ciri khas dan proses seleksi tenaga kerja yang dilakukannya. Penelitian ini akan mengamati sebuah proses yaitu proses seleksi tenaga kerja, sehingga penelitian ini sangat tepat dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Dalam penelitian ini, penulis akan mewawancarai langsung informan yang bersangkutan untuk meyakinkan validitas data yang diperoleh. Beberapa informan yang telah ditetapkan oleh penulis yang memenuhi kriteria di atas adalah:

1. Owner dari De Boliva Café Surabaya Town Square.
2. Marketing dari De Boliva Café Surabaya Town Square.
3. Manajer dari De Boliva Café Surabaya Town Square.
4. 3 (tiga) orang pegawai De Boliva Café Surabaya Town Square

Para informan di atas sudah memenuhi pertimbangan-pertimbangan dari peneliti, yaitu yang bersangkutan langsung dengan proses seleksi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang tidak dinyatakan dalam angka atau bilangan.

Sumber data yang digunakan menurut Hermawan (2005) adalah :

- a. Data Primer, merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survey ataupun observasi.

- b. Data Sekunder, merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. (p.168).

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk tanya jawab dengan narasumber dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan, penjelasan, pendapat, fakta, bukti tentang suatu masalah atau suatu peristiwa (Kamdhi, 2003, p.95). Dalam metode wawancara ini, peneliti akan mencari informasi atau data-data dari informan yang telah ditetapkan. Supaya proses wawancara dapat berjalan dengan baik, peneliti harus mempersiapkan daftar pertanyaan-pertanyaan apa yang nanti ingin ditanyakan kepada informan yang bersangkutan.

2. Observasi

Menurut Raco (2010) observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Data yang diobservasi dapat berupa gambaran tentang sikap, kelakuan, perilaku, tindakan, keseluruhan interaksi antar manusia. Proses observasi dimulai dari mengidentifikasi tempat yang hendak diteliti (p.112). Observasi yang dimaksud oleh penulis untuk penelitian ini adalah melihat berkas-berkas, surat lamaran, dan *Curriculum Vitae* (CV) pada proses seleksi terdahulu.

Teknik Analisis Data

1. Analisa deskriptif

Analisa yang menguraikan data dan memberikan gambaran secara deskriptif mengenai hasil observasi dan wawancara dengan informan.

2. Analisa evaluative

Analisa ini menjabarkan bahwa peneliti dalam penelitian ini akan mengevaluasi data yang diperoleh.

3. Analisa konklusif

Hasil penelitian yang telah dianalisa dan dibahas dapat memberikan kesimpulan dan memberikan saran dari sudut pandang peneliti untuk lebih mempertegas penulisan (Bungin, 2007).

Untuk mengolah data dan menarik kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode triangulasi, dimana teknik ini mengutamakan efektifitas proses dan hasil yang diinginkan. Triangulasi merupakan kombinasi beberapa sudut pandang yang seringkali digunakan untuk menguatkan data, sebab, lazimnya, strategi ini diklaim memberikan gambaran yang lebih “lengkap” (Daymon, 2008, p.153). Menurut Endraswara (2006), triangulasi meliputi empat hal, yaitu:

1. Triangulasi metode

Dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berdeda.

2. Triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok)

Dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data.

3. Triangulasi sumber data

Menggali kebenaran informai tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant obervation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto.

4. Triangulasi teori

Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan (p. 110).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Seleksi Tenaga Kerja

Berdasarkan data dari hasil wawancara dan observasi, diketahui bahwa terdapat 4 (empat) langkah dalam proses seleksi tenaga kerja di De Boliva Café Surabaya Town Square. Langkah-langkah tersebut antara lain adalah proses seleksi surat lamaran dan CV, pengisian blanko/*written test*, wawancara video, dan wawancara akhir.

Sebelum proses seleksi dimulai, para pelamar diminta untuk menyerahkan berkas-berkas lamaran seperti surat lamaran, *Curriculum Vitae*, dan foto 4 x 6 ke outlet-outlet De Boliva di Surabaya Town Square, Raya Gubeng, Water Place, dan kantor pusat De Boliva di Dharmahusada. Surat lamaran akan diseleksi oleh oleh Owner yaitu Andre Soenjoto. Namun tidak menutup kemungkinan jika Owner menyeleksi surat lamaran dan CV bersama Marketingnya yaitu Otta. Yang menjadi kriteria utama dalam penyeleksian surat lamaran dan CV adalah foto dari pelamar dan pengalaman kerja. Setelah langkah seleksi surat lamaran dan CV selesai, pelamar akan dihubungi oleh pihak De Boliva untuk melakukan langkah seleksi selanjutnya. Namun tidak menutup kemungkinan sewaktu pelamar mengumpulkan surat lamaran dan CV akan langsung dilakukan proses wawancara.

Sebelum proses wawancara dimulai, pelamar akan melalui langkah pengisian blanko dan tes tulis. Dalam pengisian blanko dan tes tulis ini, calon pegawai diminta untuk mengisi jawaban yang telah tertulis di dalam formulir. Format blanko tersebut terdiri dari biodata (nama, alamat, tempat/tanggal lahir, usia, nama orang tua) dan pertanyaan-pertanyaan mengenai kepribadian dan kondisi pribadi pelamar. Pertanyaan umum yang tercantum di dalam formulir tersebut juga sangat menentukan lolos atau tidaknya pelamar. Berikutnya pelamar akan masuk ke proses wawancara. Wawancara yang pertama adalah wawancara dengan menggunakan video.

Dalam langkah wawancara video ini, pelamar akan diberikan pertanyaan mengenai motivasi kerja dan pengalaman kerja. Pelamar akan menjawab pertanyaan tersebut secara lisan di depan kamera, yang nantinya akan direkam. Hasil rekaman akan diputar ulang berulang kali untuk di analisa kembali hasil jawaban dari pelamar. Ada kemungkinan langkah wawancara video tidak dilakukan apabila kebutuhan pegawai baru di De Boliva sangat mendesak, sehingga membutuhkan waktu cepat untuk menyeleksi. Proses seleksi yang terakhir adalah wawancara akhir dengan Owner De Boliva. Pertanyaan yang diajukan biasanya lebih mendetail, gunanya untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam mengenai calon pegawainya. Tidak jarang juga pada saat wawancara akhir untuk menerima atau menolak pelamar tersebut sebagai pegawai. Namun tidak menutup kemungkinan jika wawancara akhir dilakukan oleh Manajer sesuai dengan utusan Owner, tetapi hasil akhir akan tetap diputuskan oleh Owner.

Penyeleksi				Diseleksi		
	Andre Soenjoto	Hadi	Otta	Andi Setiawan	Putra	Hanafi
Surat Lamaran dan CV	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Tes Tulis	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Wawancara Video	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak
Wawancara Akhir	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

Tabel 1
Triangulasi Proses Seleksi Tenaga Kerja

Berdasarkan tabel triangulasi proses seleksi tenaga kerja di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa tidak semua pegawai melalui proses wawancara video. Hal ini dikarenakan keadaan De Boliva yang kurang pegawai mendesak untuk mendapatkan segera pegawai baru untuk mengisi bagian yang kosong. Sehingga proses wawancaranya dilakukan secara singkat.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan masalah pada bab 4 (empat), maka penulis menarik kesimpulan yaitu:

1. Tahapan Proses Seleksi Tenaga Kerja

Terdapat 4 (empat) langkah utama dalam proses seleksi tenaga kerja di De Boliva Café Surabaya Town Square yaitu Seleksi Surat Lamaran, Tes Tulis, Wawancara Video, dan Wawancara Akhir. Diantara langkah-langkah tersebut, tidak

semua pegawai melalui proses Wawancara Video jika pada saat itu kondisi De Boliva *urgent* membutuhkan pegawai. Sehingga mengharuskan proses wawancara yang tadinya 2 (dua) kali harus dipersingkat.

2. Pertimbangan Dalam Memilih Tenaga Kerja

Penulis menyimpulkan bahwa pertimbangan utama memilih tenaga kerja adalah penampilan yang menarik dan pengalaman kerja. Sedangkan pertimbangan proses seleksi adalah sebagai berikut:

a. Seleksi Surat Lamaran

Merupakan tahap awal dimana pihak De Boliva akan menilai surat lamaran dan CV yang masuk. Yang menjadi syarat utama adalah penampilan wajah (*face*), dan pengalaman kerja.

b. Tes Tulis

Tes tulis dilakukan melalui formulir berisi pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan dianggap memenuhi syarat.

c. Wawancara Video

Wawancara ini digunakan untuk mengukur kepercayaan diri dari pelamar, apakah pelamar gugup atau tidak berbicara di depan kamera. Yang memenuhi syarat adalah pelamar yang percaya diri.

d. Wawancara Akhir

Wawancara akhir akan dilakukan secara bertatap muka. Pelamar diberi pertanyaan yang mungkin bisa sama atau bisa berbeda dengan wawancara awal, dan beberapa pertanyaan tambahan untuk mendapatkan informasi lebih detail dari keadaan pelamar.

Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis memiliki beberapa saran yang nantinya dapat lebih meningkatkan proses seleksi tenaga kerja di De Boliva Café:

1. Wawancara Video seharusnya harus konsisten dilakukan walaupun sebentar, karena menilai kepercayaan diri seseorang itu penting. Seandainya menerima pegawai yang ternyata pemalu, akan menyusahakan perusahaan dalam menjual produknya.
2. Tes kesehatan sebaiknya diadakan dengan cara yang sederhana, seperti menggunakan formulir untuk mengetahui riwayat kesehatan calon pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin J. (2007). *Aplikasi excel dalam aspek kuantitatif manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Bartono P.H. (2005). *How to win in competitive market*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bungin B. (2007). *Penelitian kualitatif: komunikasi, ekonomi, kebijakan public, dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Daymon, C. (2008). *Metode-metode riset kualitatif dalam public relations dan marketing communications*. Yogyakarta: PT Bentang Pustaka.
- Efendi M.T. (2002). *Manajemen sumber daya manusia pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Endraswara S. (2006). *Metode, teori, teknik penelitian kebudayaan*. Sleman: Pustaka Widyatama.
- Hariandja M.T.E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan M.S.P. (1998). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan A. (2005). *Penelitian bisnis paradigma kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kamdhi J.S. (2003). *Terampil berbicara*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Raco J.R. (2010). *Metode penelitian kualitatif jenis, karakteristik dan keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Soetjipto B.W. (2008). *Kisah sukses para kampiun SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar H. (1998). *Riset SDM dalam organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.