



Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Wifiku Indonesia Jakarta Barat

**Yulia Mujiaty¹, Iwan Asmadi², Deasy Novayanti³, Siti Nurjanah⁴, Darma Wijaya⁵,
Anita Oktaviani⁶**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBSI Jakarta, Fakultas Teknologi Informasi UBSI Jakarta,
Fakultas Manajemen UBSI Jakarta
Email : yuliamujiati@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya pengertian kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan pelanggan atau konsumen setelah mendapatkan produk atau pelayanan dari sebuah perusahaan. Perasaan timbul karena pelanggan membandingkan harapan mengenai produk atau jasa yang akan diperoleh dengan kenyataan. Oleh sebab itu kepuasan memang subjektif. Penilaian tergantung dengan pelanggan itu sendiri. Kinerja PT Wifiku Indonesia sesuai harapan pelanggan puas, senang atau gembira, maka aspek pelayanan sangatlah penting bagi perkembangan bisnis perusahaan. Setiap perusahaan maka haruslah berusaha memberi pelayanan yang optimal, karena terciptanya kepuasan pelanggan dapat memberi manfaat bagi pelanggan. Dalam sumber daya manusia adalah faktor penting suatu organisasi karena MSDM kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia berperan sangat penting untuk kesuksesan suatu perusahaan,

Kata Kunci: Prosedur, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Abstract

Basically, the definition of customer satisfaction is the level of customer or consumer feelings after getting a product or service from a company. Feelings arise because customers compare expectations about the product or service to be obtained with reality. Therefore satisfaction is subjective. The assessment depends on the customer himself. The performance of PT Wifiku Indonesia is in accordance with the expectations of satisfied customers, happy or happy, so the service aspect is very important for the development of the company's business. Every company must try to provide optimal service, because the creation of customer satisfaction can benefit customers. In human resources is an important factor of an organization because HRM is a collection of a group of people who work together to achieve a certain goal, whatever the form and purpose of the organization is made based on a vision for the benefit of humans and in the implementation of its mission is managed and managed by humans. So humans play a very important role for the success of a company

Keywords: Procedures, Recruitment and Selection of Employees

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pengertian kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan pelanggan atau konsumen setelah mendapatkan produk atau pelayanan dari sebuah perusahaan. Perasaan timbul karena pelanggan membandingkan harapan mengenai produk atau jasa yang akan diperoleh dengan kenyataan. Oleh sebab itu kepuasan memang subjektif. Penilaian tergantung dengan pelanggan itu sendiri. Kinerja PT Wifiku Indonesia sesuai harapan pelanggan puas, senang atau gembira, maka aspek pelayanan sangatlah penting bagi perkembangan bisnis perusahaan. Setiap perusahaan maka haruslah berusaha memberi pelayanan yang optimal, karena terciptanya kepuasan pelanggan dapat memberi manfaat bagi pelanggan.

Sumber Daya Manusia memiliki suatu potensi yang dapat mempengaruhi PT Wifiku Indonesia dalam pencapaian tujuan. Dikatakan demikian karena keseluruhan aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam PT Wifiku Indonesia kebanyakandikerjakan oleh manusia. Melihat pentingnya peranan ini maka sudah menjadi keharusan bagi PT Wifiku Indonesia untuk memelihara sumber daya manusia yang ada, baik itu dari awal mula proses merekrut pelamar, hingga menyeleksi sumber daya manusia tersebut untuk menepati suatu jabatan.

Rekrutmen dan Seleksi pada PT Wifiku Indonesia bertujuan agar dapat lebih baik dan berkembang oleh karna itu dalam merekrut karyawan yang professional sesuai dengan bidang keahliannya diharapkan mampu untuk membangun PT Wifiku Indonesia agar dapat lebih maju dan berkembang lebih baik.

Rekrutmen adalah proses pengumpulan pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). dasarnya perusahaan pasti memiliki tujuan agar usaha yang di jalani terus mengalami kemajuan dan perkembangan maka dari itu, usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya.

METODE

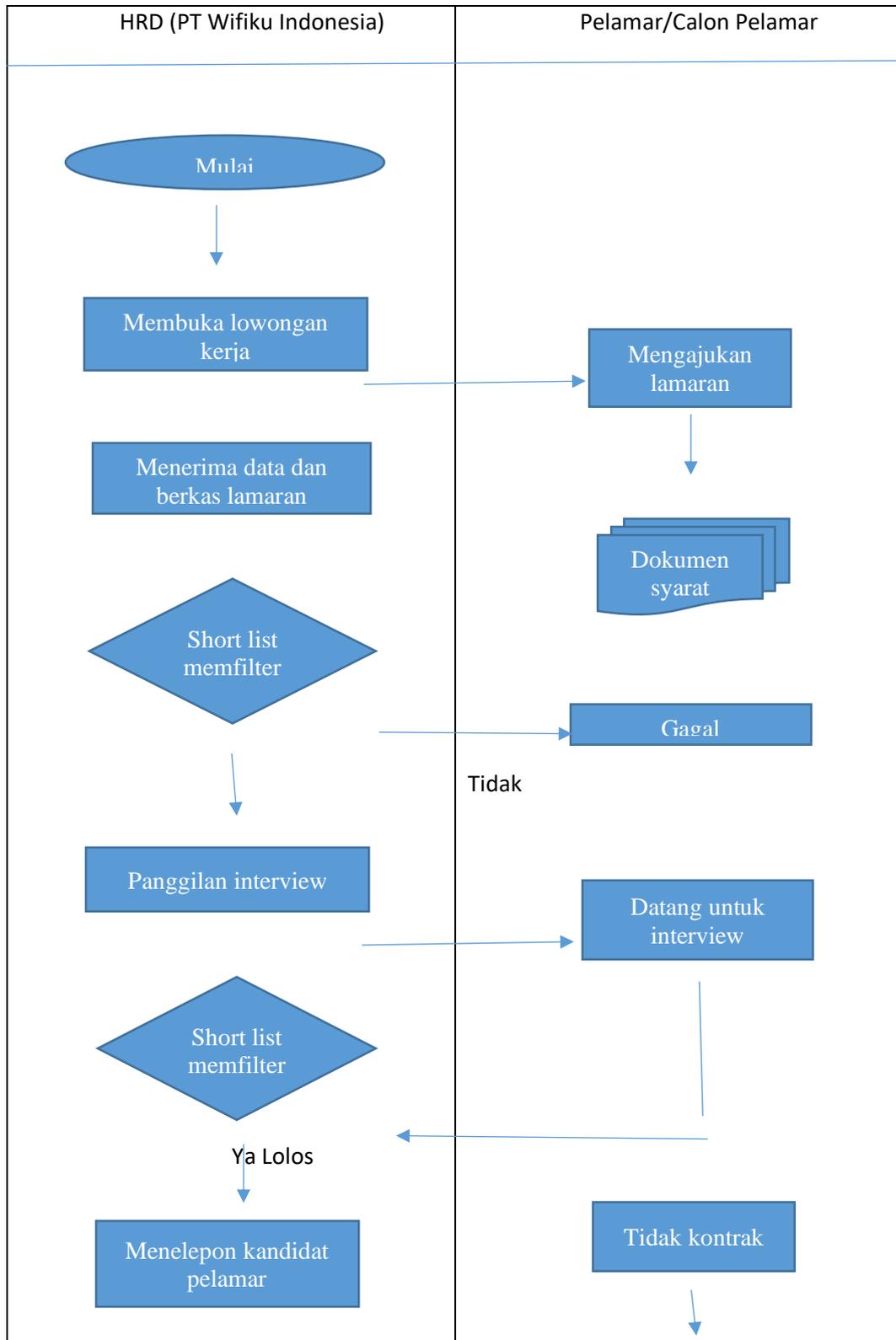
PT Wifiku Indonesia merekrut dan menyeleksi karyawan baru yang digambarkan pada Flowchart: Berdasarkan Gambar III. Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PTWifiku Indonesia dapat dijelaskan sebagai berikut:

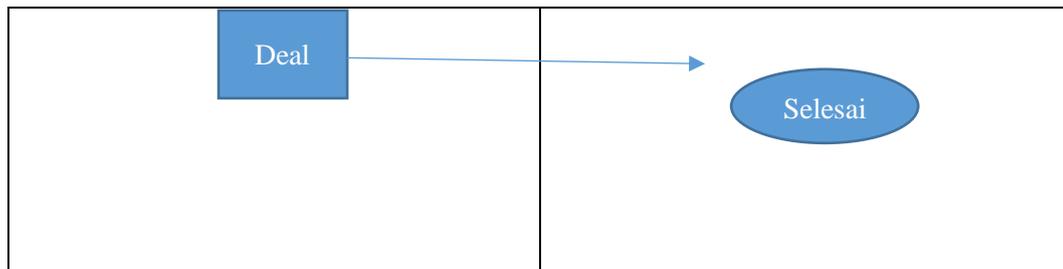
1. Scouting atau membuka lowongan kerja
Langkah awal untuk merekrut pelamar yang dilakukan oleh PT Wifiku Indonesia adalah membuka lowongan kerja. Cara memberitahukan lowongan kerja kepada pencari kerja adalah melalui media online seperti Facebook, Instagram, WhatsApp.
2. Pelamar kerja mengajukan lamaran kerja dan dokumen kelengkapan persyaratanlamaran
Setelah mengetahui dan mendapatkan info lowongan kerja selanjutnya pelamar membuat lamaran dan melampirkan berkas kelengkapan syarat melamar sesuai lowongan yang telah dibuka dan kemudian dikirimkan melalui email perusahaan yang tercantum di lowongan kerja tersebut.
3. Menerima data dan berkas lamaran dari pelamar kerja
Setelah pelamar mengirim lamaran dan berkas kelengkapannya pihak PT Wifiku Indonesia menerima data dan memeriksanya, apakah lengkap sesuai persyaratan atau tidak.
4. Men-short list atau memfilter data pelamar yang masuk
Tugas selanjutnya dari pihak PT Wifiku Indonesia melakukan short list ataumemfilter data-data yang sudah masuk, dilihat dan diperiksa mana pelamaryang sepertinya sesuai dengan kualifikasi

yang dibutuhkan.

5. PT Wifiku Indonesia melakukan panggilan interview

Apabila pihak yang memfilter dan menyeleksi data pelamar sudah menemukan kandidat yang sesuai kualifikasi maka pihak PT Wifiku Indonesia akan melakukan panggilan interview terhadap pelamar yang sudah terpilih. Tahap ini merupakan tahap akhir dari proses seleksi.





6. Pelamar datang untuk interview
Setelah terpilih maka kandidat pelamar akan dihubungi biasanya melalui panggilan telepon, whatsapp, dan email untuk melakukan interview. Pelamar datang sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh pihak PT Wifiku Indonesia.
7. Men-short list/memfilter kembali data hasil interview
Setelah semua kandidat pelamar yang mendapat panggilan interview sudah melakukan interview maka langkah selanjutnya dilakukan oleh PT Wifiku Indonesia men-short list kembali/menyaring kembali kandidat-kandidat tersebut.
8. Menghubungi kandidat pelamar yang lolos interview
Setelah dirasa sudah menemukan pelamar kerja yang mempunyai kompetensi serta kualifikasi yang sesuai dan dianggap lolos maka pihak PT Wifiku Indonesia akan menghubungi pelamar tersebut memberitahukan bahwa pelamar tersebut lolos dan melakukan negosiasi gaji yang diinginkan pelamar.
9. Deal atau setuju dengan negosiasi gaji
Melalui tahap sebelumnya akan menemukan titik persetujuan antara pihak pelamar dengan hasil negosiasi gaji yang ditawarkan oleh PT Wifiku Indonesia atau istilahnya sudah deal antara kedua belah pihak.
10. Menandatangani kontrak kerja
Setelah deal dengan hasil negosiasi gaji dan resmi diterima kerja, maka langkah selanjutnya adalah menandatangani kontrak kerja yang diberikan oleh PT WifikuIndonesia, hal tersebut menandakan bahwa pelamar tersebut diterima dan sudah mulai kerja sesuai periode kontrak yang diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Pelamar PT Wifiku Indonesia

Data pelamar yang mengajukan surat lamaran pekerjaan, dan data karyawan yang diterima dan tidak diterima bekerja di PT Wifiku Indonesia periode januari sampai dengan desember tahun 2021

Tabel 1. Data pelamar yang mengajukan surat lamaran kepada PT Wifiku Indonesia periode Maret - Mei 2021

No	Bulan	Tahun 2021
1	Maret	11
2	April	8
3	Mei	22
Total Pelamar		41

Sumber : Data dari PT Wifiku Indonesia

Berdasarkan tabel III.1 Data pelamar yang mengajukan surat lamaran kerja kepada PT Wifiku Indonesia terdapat 41 (empat puluh satu) surat lamaran yang diajukan terdiri dari bulan Maret menerima 11 (sebelas) surat pelamar, bulan April menerima 8 (delapan) surat lamaran, bulan Mei menerima 22 (dua puluh dua) surat lamaran. Data nama pelamar tersebut akan direkrut dan diseleksi oleh bagian HRD.

Tabel.2. Data Nama-Nama Pelamar yang Mengajukan Surat lamaran kepada PT Wifiku Indonesia periode Maret sampai dengan bulan Mei 2021

No	Nama	Pendidikan
1	Angga Saputra Waruhu	Teknisi (D3)
2	Rivaldo	Teknisi (D3)
3	Famila Yolama Putri Harizan	Teknisi (D3)
4	Aviranus Anut	Teknisi (D3)
5	Imam Safei	Teknisi (D3)
6	Ananda Melisa	Teknisi (D3)
7	Ambar Febri Priatna	SMK
8	Adhie Andrian Saputra	SMK
9	Aziz Adzi	SMK
10	Aditya Madewa	SMK
11	Salman Ritonga	SMK
12	Ayustinus Ariyanto	NOC (S1 Telkom)
13	Rendy Norma Prastiyo	NOC (S1 Telkom)
14	Hasyim Pradana	S1 Manajemen
15	Sofia Tania Taswinduri	Help Desk Noc
16	Boby Dwi Baskara	S1 Manajemen
17	Sunardiansyah	NOC (S1 Telkom)
18	Restu	NOC (S1 Telkom)
19	Hendra Wansantoso	D3 Manajemen
20	Rafik Anwar	Teknisi (SMK)

21	Abdul Fikri	Teknisi (SMK)
22	Topan Tanjung	Teknisi (SMK)
23	Dimas Arya	Teknisi (SMK)
24	Gilang	Teknisi (SMK)
25	Nuki Kanita	Teknisi (SMK)
26	Kharil Anwar	SMK
27	Thalut Wardana	SMK
28	Nining Kurniasi	SMK
29	Pafti Everri Simanullang	SMK
30	Septiadi Ardianto	SMK
31	Fahri Maulana	SMK
32	Syidd Askha	SMK
33	Muhmmad Andri	Teknisi (SMK)
34	Merisa Selfiyanti	SMK
35	Ahyarudin	SMK
36	Neu Neu Nurcahyani	SMK
37	Ahmad Idarki Gunawan	SMK
38	Arbilah jiwadi	SMK
39	Mislina Prmatasari	SMK
40	Mohammad Riski Rahmat	SMK
41	Rafiy Taufiq	SMK

Sumber : Bagian Personalialia PT Wifiku Indonesia

Berdasarkan tabel III.2 data nama-nama pelamar dengan pendidikan rata-rata sekolah menengah kejuruan (SMK) terdapat 20 (dua puluh) pelamar, untuk pendidikanteknisi (smk) terdapat 7 (tujuh) pelamar, pendidikan diploma tiga teknisi (D3) terdapat 6 (enam) pelamar, pendidikan NOC (S1 Telkom) terdapat 4 (empat) pelamar, pendidikan S1 menejemen terdapat 2 (dua) pelamar, pendidikan Help Desk Noc terdapat 1 (satu) pelamar, pendidikan diploma 3 (D3) terdapat 1 (satu) pelamar.

Tabel 3. Data pelamar yang di terima bekerja di PT Wifiku Indonesia periode Maretsampai dengan bulan Mei 2021

No	Nama	Pendidikan
1	Rafik Anwar	Teknisi (SMK)
2	Muhammad Andri	Teknisi (SMK)
3	Restu	NOC (S1 Telkom)
4	Sofia Tania Taswinduri	Help Desk Noc

Sumber : Data dari PT Wifiku Indonesia

Berdasarkan table III.3 Data pelamar yang diterima bekerja di PT Wifiku Indonesia terdapat 4 pelamar diterima dengan pendidikan Teknisi (SMK) terdapat 2 karyawan, pendidikan NOC (S1 Telkom) terdapat 1 karyawan, pendidikan HelpDesk Noc terdapat 1 karyawan yang sudah di tentukan oleh HRD sesuai dengan apa yang PT Wifiku Indonesia butuhkan,

Tabel 4.Data pelamar yang tidak diterima bekerja di PT Wifiku Indonesia periodeMaret - Mei 2021

No	Nama	Pendidikan
1	Angga Saputra Waruhu	Teknisi (D3)
2	Rivaldo	Teknisi (D3)
3	Famila Yolama Putri Harizan	Teknisi (D3)
4	Aviranus Anut	Teknisi (D3)
5	Imam Safei	Teknisi (D3)
6	Ananda Melisa	Teknisi (D3)
7	Ambar Febri Priatna	SMK
8	Adhie Andrian Saputra	SMK
9	Aziz Adzi	SMK
10	Aditya Madewa	SMK
11	Salman Ritonga	SMK
12	Ayustinus Ariyanto	NOC (S1 Telkom)
13	Rendy Norma Prastiyo	NOC (S1 Telkom)
14	Hasyim Pradana	S1 Manajemen
15	Boby Dwi Baskara	S1 Manajemen
16	Sunardiansyah	NOC (S1 Telkom)
17	Hendra Wansantoso	D3 Manajemen

18	Abdul Fikri	Teknisi (SMK)
19	Topan Tanjung	Teknisi (SMK)
20	Dimas Arya	Teknisi (SMK)
21	Gilang	Teknisi (SMK)
22	Nuki Kanita	Teknisi (SMK)
23	Kharil Anwar	SMK
24	Thalut Wardana	SMK
25	Nining Kurniasi	SMK
26	Pafti Everri Simanullang	SMK
27	Septiadi Ardianto	SMK
28	Fahri Maulana	SMK
29	Syidd Askha	SMK
30	Merisa Selfiyanti	SMK
31	Ahyarudin	SMK
32	Neu Neu Nurcahyani	SMK
33	Ahmad Idarki Gunawan	SMK
34	Arbilah jiwadi	SMK
35	Mislina Prmatasari	SMK
36	Mohammad Riski Rahmat	SMK
37	Rafiy Taufiq	SMK

SIMPULAN

PT Wifiku Indonesia salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jaringan internet membutuhkan tenaga kerja yang ahli dalam bidang IT untuk memperkenalkan sebuah jaringan-jaringan internet kepada masyarakat Indonesia. PT Wifiku Indonesia perusahaan yang untuk ingin menjadi ISP terkemuka yang senantiasa bekerja untuk menjadi yang terbaik dan menyediakan layanan internet yang lintas platform tanpa batasan dengan infrastruktu dan layanan berstandar Internasional. Dari hasil pembahasan sebelumnya maka penulis dapat memberi kesimpulan sebagai berikut :Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Wifiku Indonesia, Setiap Bagian/Sub yang membutuhkan tambahan kerja mengajukan surat lamaran kerja kepada HRD disertai surat-surat yang memenuhi kriteria pelamar.Kemudian sekretaris meneruskan surat lamaran kepada PT Wifiku Indonesia, kemudian setelah itu PT Wifiku Indonesia menyetujui permohonan tenaga kerja untuk ditambahkan selanjutnya HRD menyeleksi calon karyawan.Data Pelamar yang mengajukan lamaran pada PT Wifiku Indonesia, Terdapat 41 pelamar yang mengajukan, dari 41 pelamar yang diterima hanya 4 pelamar karena PT Wifiku Indonesia mencari karyawan yang sesuai dengan bidang pendidikannya. 4 pelamar yang diterima yaitu Rafik Anwar yang pendidikannya Teknisi (SMK), selanjutnya ada Muhammad Andri Teknisi (SMK), Restu dengan pendidikan NOC (S1 Telkom), Sofia Tania Taswinduri Help Desk Noc.Kendala pada saat rekrutmen dan seleksi di PT Wifiku Indonesia adalah terdapatbanyak sekali pelamar yang mengajukan lamaran di PT Wifiku Indonesia dan tumpukan tumpukan dokumen pelamar, pelamar yang mengajukan terlebih dahulu tidak sempat untuk dilihat oleh HRD.Cara mengatasi kendala saat rekrutmen dan seleksi karyawan di PT WifikuIndonesia HRD harus lebih teliti dalam mencari calon karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Proses Rekrutmen*.
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2(November), 307–327. <http://ejournal.uinsuka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/issue/view/233>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muslihat. (2020). *Penilaian Kinerja kepala Madrasah, Tujuan Seleksi*.
- Muspawi, M. (2018). Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(1), 87. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v18i1.436>
- Mustaqim, M. (2016). PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2), 399–422. <https://doi.org/10.21043/jupe.v10i2.1817>
- Paleni, Herman, Nasruddin, S. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan aplikasi*.
- Saihudin. (2019). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Segoro, W. (2017). *Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Sitti, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di era Revolusi Industri 4.0*.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Ayu Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan lingkungan Kerja Fisik*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31.