

ANALISIS PROSES RECRUITMENT AND SELECTION KARYAWAN DI PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK BRANCH PALEMBANG

Mulia Marita Lasutri Tama¹, Efril Naldy²

^{1,2}) Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Bina Darma
e-mail : efrilnaldy08@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Hal itu disebabkan karena ketersediaan sumber daya yang berkualitas menjadi salah satu penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas kerja di perusahaan. Oleh karenanya, dalam rangka memperoleh sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka perlu diadakan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis melalui studi literatur secara mendalam dan observasi langsung di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Hasil dari analisis dalam proyek ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. sudah diselenggarakan sesuai dengan program yang tercantum pada SOP perusahaan. Namun, pada dasarnya masih terdapat kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi kandidat terbaik, yakni terbatasnya kandidat yang sesuai kriteria, pelamar yang tidak menyelesaikan seleksi, dan adanya yang mengundurkan diri. Berdasarkan hasil analisis, maka penulis merekomendasikan agar pelamar di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dapat lebih banyak lagi menggali informasi tentang perusahaan sebelum menghadapi tes. Selain itu, masukan untuk perusahaan jika terdapat kasus pengunduran diri sebaiknya tim rekrutmen menanyakan secara jelas terkait komitmen pelamar kerja yang sudah lolos tes administratif untuk dapat mengikuti wawancara dan menyelesaikan proses seleksi yang ada

Kata Kunci: Recruitment, Recruitment and Selection, Sumber Daya Manusia

Abstract

Human resources in a company play an important role in the success of a company. This is because the availability of quality resources is one of the determinants of the successful implementation of work tasks in the company. Therefore, in order to obtain quality human resources (employees) that suit the company's needs, it is necessary to carry out a targeted recruitment and selection process. The method used in this research is analysis through in-depth literature study and direct observation at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The results of the analysis in this project show that the recruitment and selection process at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. has been carried out in accordance with the program stated in the company's SOP. However, basically there are still obstacles in the recruitment and selection process of the best candidates, namely the limited number of candidates who meet the criteria, applicants who do not complete the selection, and those who resign. Based on the results of the analysis, the author recommends that applicants at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. You can dig up more information about the company before taking the test. Apart from that, input for the company if there is a case of resignation is that the recruitment team should ask clearly about the commitment of job applicants who have passed the administrative test to be able to take part in interviews and complete the existing selection process.

Keywords : Recruitment, Recruitment and Selection, Human Resource

PENDAHULUAN

Rekrutmen (*Recruitment*) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Didefinisikan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha, Perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan

yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya.

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, Sumber daya manusia yang dibutuhkan agar sesuai dengan keinginan organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) hal ini dilakukan untuk mendapatkan dan menghimpun tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien, upaya ini merupakan tahap yang sangat menentukan bagi kehidupan suatu organisasi terutama apabila terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan kemampuan/keterampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi.

Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi.

Seleksi dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi. Seleksi proses mengevaluasi dan mewawancarai kandidat untuk pekerjaan tertentu dan memilih orang yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan perusahaan. Ketika ada posisi kosong dalam suatu perusahaan tim *people development* khususnya recruitment bertanggung jawab untuk menemukan dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi kosong merupakan tujuan utama dari proses seleksi (Anwar & Shukur, 2015).

Metode rekrutmen dan seleksi yang efektif serta efisien sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam program ini terdapat satu project yang melibatkan mahasiswa MSIB untuk mengangkat tema yang berjudul analisis Proses *Recruitment and Selection Specialist*, dalam project ini mencakup seluruh alur proses perekrutan dan seleksi untuk memenuhi data minus untuk posisi crew store di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Palembang

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis melalui studi literatur secara mendalam dan observasi langsung di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Hasil dari analisis dalam proyek ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. sudah diselenggarakan sesuai dengan program yang tercantum pada SOP perusahaan. Namun, pada dasarnya masih terdapat kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi kandidat terbaik, yakni terbatasnya kandidat yang sesuai kriteria, pelamar yang tidak menyelesaikan seleksi, dan adanya yang mengundurkan diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dari alur proses rekrutmen dari PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu langkah awal yang dilakukan untuk melaksanakan proses rekrutmen adalah mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan yang ada. dalam mencari sumber daya manusianya sendiri menerapkan metode pencarian sumber daya eksternal. Artinya mereka melibatkan institusi pendidikan, perusahaan pencari tenaga eksekutif, pemerintah, dan iklan dalam menyebarkan lowongan pekerjaan. Mengacu pada pengertian tersebut maka proses rekrutmen tersebut meliputi : a. Mencari sumber daya manusia, b. Metode pelaksanaan rekrutmen, c. Proses pelaksanaan rekrutmen. Dalam proses ini, menentukan *Man Power Planning* (MPP), penyebaran flyer lowongan pekerjaan, seleksi administrasi, seleksi tes psikologi, wawancara, skoring, dan mengkomunikasikan jadwal interview, proses evaluasi dan memberikan sejumlah rekomendasi terkait apa yang dapat ditingkatkan dalam proses rekrutmen di masa online saat ini.

Hasil analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan didapat setelah melalui analisis data yang didapat dari hasil penelitian. Dalam hal ini PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk telah sesuai melaksanakan program yang telah tercantum pada SOP yang dimiliki untuk mendapatkan karyawan yang kompeten yang dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. mahasiswa juga melakukan proses perekrutan untuk calon kandidat crew store, jumlah yang mendaftar 87 orang, jumlah yang diundang untuk mengikuti proses interview 60, Jumlah peserta yang hadir mengikuti proses seleksi untuk posisi crew store sebanyak 49 Orang, jumlah peserta yang lulus dalam tahapan seleksi HRD sebanyak 20 orang, jumlah peserta lulus teknikal 15 orang, jumlah peserta mengikuti TAS 15 orang, jumlah peserta yang lulus dalam tahap seleksi TAS 7 orang.

Analisis kendala dalam proses *recruitment and selection* karyawan *crew store* adalah : 1. Pilihan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan cukup terbatas, 2. Pelamar tidak menyelesaikan proses seleksi, 3. Pelamar kerja melakukan pengunduran diri setelah menetapkan kontrak kerja dan, 4. Calon karyawan baru tidak menyelesaikan *training*.

Dari analisis kendala yang telah didapatkan, maka cara penyelesaian yang diberikan penulis adalah buat strategi yang kuat agar tidak membuang banyak waktu dan terjebak dalam proses perekrutan, buatlah strategi rekrutmen yang kuat, kemudian tetapkan point penting dalam tahap seleksi. Setelah itu, buat spesifikasi standar penilaian kandidat yang tepat sasaran.

SIMPULAN

Hasil dari program MBKM Magang Kampus Merdeka dapat disimpulkan bahwa: pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, di PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK sudah baik dalam pelaksanaannya. Dilihat dari proses rekrutmen dan seleksi memiliki Pelaksanaan yaitu:

1. Tahap awal yaitu melakukan interview untuk menentukan layak atau tidaknya calon tersebut.
2. Dari interview tersebut akan diketahui skill apa yang dimiliki oleh calon karyawan.
3. Tahapan terakhir setelah diterimanya calon karyawan akan dilakukan Training.

Project yang dilakukan memberikan dampak positif dalam pemenuhan sumber daya manusia (SDM), Memberikan pengalaman dan ilmu kepada mahasiswa mengenai proses alur perekrutan dan seleksi di PT. Sumber Alfaria trijaya Tbk Branch Palembang.

SARAN

Berdasarkan hasil magang, mengenai kendala-kendala yang dialami oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk terkait proses rekrutmen dan seleksi, saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi para pelamar pada perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebaiknya harus lebih banyak mencari informasi tentang perusahaan yang dituju melalui media cetak maupun media sosial terkait dengan persyaratan calon karyawan dan pertanyaan-pertanyaan sebelum menghadapi tes.
2. Jika terjadi pengunduran diri oleh pelamar kerja atau pelamar kerja tidak menyelesaikan masa training, untuk mengantisipasinya dengan mengajukan beberapa calon karyawan untuk berjaga-jaga, sehingga jika ada pelamar kerja yang sudah lolos dalam seleksi administratif tapi tidak datang wawancara. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Palembang sudah memiliki persediaan calon yang telah diseleksi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi yang telah memberi dukungan terhadap pengabdian ini.

1. Dr. Sunda Ariana, M.Pd, M.M selaku Rektor Universitas Bina Darma
2. Bapak Nuszep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Bina Darma
3. Ibu Dr. Itryah., S.Psi., M.A. selaku Kaprodi Psikologi Universitas Bina Darma
4. Ibu Mulia Marita Lasutri Tama, S.Psi., M.Psi., Psikolog. selaku dosen pembimbing
5. Bapak Antony Ginting selaku *Mentor* di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk
6. Bapak Rizky Hidayatullah selaku *Co-Mentor* di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Palembang
7. Para staff dan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Syafiie, Inu Kencana. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Bandung: PT Bumi Aksara
- Bakar, M, R. (2019). Konsep dan Teknik Wawancara dalam Bidang Psikologi. Makassar: CV. Nas Media Pustaka
- Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (Eds.). (1998). Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Vol. 2. (2nd ed.). Mumbai: Jaico Publishing House
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, (2010) Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Jackson, E. T. (2010). University Capital, Community Engagement, and Continuing Education Blending Professional Development and Social Change.
- Kusdayanti, S., & Fahmi, I. (2017). Observasi Psikologi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manularang, M. (2011). Manajemen Personalia. Ghalla Indonesia
- Mathis & Jackson. John H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Milkovich, George., Nystrom, Paul C. (1981). Personnel Human Resource A Diagnostic Approach. Plano, Texas 75075: Businnes Puications, Inc
- Miner, John B dan Mary g. Miner. (1973). Personnel and Industrial Relations, a Managerial Approach. 2nd ed. New York: Macmillan comp.
- Rivai dalam Subekhi dan Jauhar (2012) Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sumadi Suryabrata. (1984). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers. Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Suwartono, C. (2016). Alat Tes Psikologi Konteks Indonesia: Tantangan Psikologi di Era MEA. Jurnal Psikologi Ulayat. Vol. 3, No. 1 Hal 1-6