

Strategi Rekrutmen dan Seleksi di PT. X Guna Mendapatkan Karyawan Yang Sesuai Standar Perusahaan

Zarkasih

Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

Email: zarkasih@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Rekrutmen dan Seleksi merupakan suatu proses yang sangat membantu dan menentukan perusahaan dalam memperoleh generasi genarasi yang berkualitas untuk menunjang aktivitas perusahaan dan mempertahankan produktivitas perusahaan. Karena itu sebagai pintu gerbang untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas maka perlu diperhatikan dan dilakukan sebagaimana mestinya dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini untuk: 1). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengkaji strategi yang dilakukan terkait rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. X. 2). Mengkaji sistematika pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. X. 3). Menganalisa dan mengkaji efektifitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dapat di lakukan pada PT. X. Yang selanjutnya peneliti akan memberikan masukan strategi melakukan rekrutmen dan seleksi dalam memperoleh calon karyawan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan belum maksimal karena kurang memperhatikan aspek-aspek yang mendukung baiknya proses rekrutmen dan seleksi. Di antaranya, kurangnya karyawan untuk posisi staf di HR sehingga terjadi beban tugas yang tidak seimbang, penggunaan alat tes yang masih umum serta lebih mengandalkan relasi dalam memperoleh karyawan. Berdasarkan kajian diatas maka peneliti memberikan solusi bagaimana melakukan rekrutmen dan seleksi khususnya ketika mewawancarai dan melakukan tes terhadap calon karyawan serta sehingga lebih sesuai dengan harapan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas

Kata Kunci : *Rekrutmen, Seleksi, Standar karyawan berkualitas, Alat tes*

ABSTRACT

Recruitment and selection are processes that significantly assist and determine a company's ability to acquire high-quality talent to support its operations and maintain productivity. As the gateway to obtaining qualified candidates, recruitment and selection must be carried out properly and effectively.

The objectives of this research are: 1). To examine and analyze the strategies implemented in the recruitment and selection process of employees at PT. X. 2). To review the systematic implementation of recruitment and selection procedures at PT. X. 3). To analyze and evaluate the effectiveness of recruitment and selection practices applied at PT. X.

Furthermore, the researcher will provide strategic recommendations for improving the recruitment and selection process to attract and hire qualified candidates.

The findings of this study indicate that the company's recruitment and selection practices have not been fully optimized, as they lack consideration of key aspects that ensure an effective process. Among the issues identified are an insufficient number of HR staff, resulting in an unbalanced workload, the use of generic assessment tools, and a heavy reliance on personal connections to hire employees.

Based on this analysis, the researcher proposes solutions for improving recruitment and selection, particularly in conducting interviews and administering tests to candidates, in order to better align the process with the company's goal of hiring high-quality employees.

Keyword : *Recruitment, Selection, Quality Employees Standards, Testing Tools*

1. PENDAHULUAN

Dalam upaya memperoleh sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan masuk dalam standar perusahaan maka setiap perusahaan memiliki cara atau teknik tertentu yang menurutnya dapat diandalkan untuk merekrut dan menyeleksi para kandidat sebagai bentuk penambahan sumberdaya manusia maupun sebagai regenerasi sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

rekrutmen dan seleksi terhadap calon karyawan pada perusahaan property yang masuk kategori *high risk building* haruslah di rancang sedemikian rupa sehingga proses rekrutmen dan seleksi akan benar-benar mendapatkan orang yang memiliki kompetensi di bidangnya. Adapun beberapa posisi yang biasa di butuhkan berasal dari berbagai jurusan diantaranya teknik sipil, teknik arsitektur, teknik listrik, teknik mesin, teknik konvensi energy, dan lain-lainnya. selain itu para calon karyawan harus memiliki pengalaman dalam pembuatan gedung bertingkat kategori *high risk building*.

Perekrutan merupakan proses untuk mendapatkan orang tepat untuk menempati posisi dan pekerjaan tertentu, diantara para pencari kerja yang mengajukan lamaran pekerjaan. Selanjutnya akan ada proses seleksi, yaitu melakukan pemilihan diantara

pelamar kerja yang memenuhi syarat dari standar perusahaan. Banyak terjadi kecerobohan dan kesalahan ketika melakukan rekrutmen dan seleksi yaitu hanya berdasarkan pengalaman kerja atau indek prestasi, bahkan hanya karena teman dekat. Ketika kita merekrut calon karyawan yang tidak sesuai akan berdampak terhadap kinerja perusahaan

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dan property kategori *high risk building* adalah PT. X, yang merupakan bagian dari XYZ Group, dalam kiprahnya selama dua dasawarsa telah berhasil menempatkan dirinya sebagai salah satu pengembang terkemuka di Indonesia. Sejumlah property baru dan beragam sedang dibangun dan dikembangkan, yang mendapat dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. PT. X akan terus melakukan akselerasi pertumbuhan selaras dengan ekspansi bisnis propertynya ditahun-tahun yang akan datang.

2. LANDASAN TEORI

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:148) bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran di serahkan atau dikumpulkan. Lebih lanjut, Rivai dan Ella menyatakan bahwa kegiatan rekrutmen di mulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang di inginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan

yang ada. Lebih lanjut bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Sedangkan menurut Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhard and Patrick M. Wright (2003:195) "*recruitment is defined as any practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potential employee*".

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah menetapkan langkah praktis atau aktivitas yang dilakukan perusahaan dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik kandidat potensial.

Christopher Lewis (Peter, Ray dan Keith 2000:83) "*recruitment is 'the activity that generates a pool of applicants, who have the desire to be employed by the organization, from which those suitable can be selected'*". Dari pengertian di atas bahwa rekrutmen adalah aktivitas yang menghasilkan sekumpulan pelamar, yang memiliki keinginan untuk dijadikan karyawan oleh perusahaan, yang tentunya memiliki kesesuaian atau kecocokan.

menurut Robert Edenborough (2005:2) memberikan definisi mengenai seleksi "*selection can be defined as the combination of processes that lead to the choice of one or more candidates over others for one or more jobs or roles*". Bahwa seleksi beragam proses yang memberikan atau menentukan pilihan terhadap satu atau lebih kandidat untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Christopher Lewis (Peter, Ray and Keith 2000:83) "*selection is 'the activity in which an organization uses one or more methods to assess individuals with a view to making a decision concerning their suitability to join the organization, to perform tasks which may or may not be specified'*".

Seleksi adalah aktivitas yang dilakukan organisasi dengan menggunakan suatu metode untuk menyeleksi kandidat dan mengambil keputusan apakah kandidat tersebut sesuai dan dapat bergabung dengan perusahaan sehingga memiliki kemampuan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:159) Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu Perusahaan.

3. METODOLOGI

Jenis data dalam penelitian ini, merupakan jenis data kualitatif-deskriptif, yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak melakukan perhitungan angka-angka. Menurut Muhammad Idrus (2009:25) bahwa dalam penelitian kualitatif, pemilihan subjek secara acak (*random*) akan di hindari. Mereka yang terpilih merupakan orang-orang kunci (*key person*) dan sumber data atas fenomena yang di teliti, dengan asumsi bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang tema penelitian yang sedang di teliti.

Studi lapangan (*field research*), dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui: Pengamatan atau observasi, merupakan suatu teknik yang sangat tua dalam bidang penelitian, karena dalam melakukan sesuatu hal baik disadari maupun tidak seseorang melakukan pengamatan.

Terkait dalam penelitian maka observasi memerlukan kerangka yang lebih sistematis sehingga yang dihasil melalui observasi dapat valid dan dipertanggungjawabkan. Observasi yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dalam hal ini menggunakan observasi partisipan, dimana peneliti berinteraksi langsung dengan subjek yang diamati, sehingga dapat merasakan bagaimana proses atau pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di PT. X. Oleh karena itu selain melalui observasi perlu ditunjang dengan teknik lain yaitu wawancara untuk memperkaya data-data yang dibutuhkan sehingga menghasilkan penelitian yang baik. Patton (dalam Iin dan Tristiadi, 2004), menyatakan bahwa data hasil observasi menjadi penting karena: a). Peneliti mendapatkan pemahaman lebih baik tentang konteks dalam hal yang di teliti ada atau terjadi b). Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan daripada pembuktian, dan

mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif. c). Observasi memungkinkan peneliti melihat hal hal, yang oleh partisipan atau subjek kurang disadari. d). Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data tentang hal-hal yang tidak diungkapkan oleh subjek secara terbuka dalam wawancara.

Sebagaimana yang di kemukakan Kerlinger (2000:770), bahwa wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang di rancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang yang diwawancara atau responden. Adapun menurut Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln (2009:495), wawancara adalah bentuk perbincangan, seni bertanya dan mendengar sebagai perangkat untuk memperoleh pemahaman situasional (*situated understandings*) yang bersumber dari episode-episode interaksional khusus. Lebih lanjut wawancara ada tiga macam; terstruktur (*structured*), semi-struktur (*semi-structured*), tak struktur (*unstructured*). Wawancara dapat digunakan sebagai alat ukur, wawancara boleh dilakukan walaupun hanya satu kali, perbincangan singkat secara langsung melalui telpon, berdurasi 5 menit, atau dilakukan dalam durasi yang lama. Wawancara terstruktur (*structured interview*), mengacu pada situasi ketika seorang peneliti melontarkan sederet pertanyaan temporal pada tiap tiap responden berdasarkan kategori-kategori jawaban tertentu. Secara umum, peneliti menyediakan sedikit ruang bagi variasi jawaban.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini menampilkan paparan strategi seleksi dan rekrutmen yang dapat menghasilkan proses sistematis untuk mendapatkan karyawan yang sesuai standar kualitas perusahaan dan sesuai dengan bisnis usaha di ada, yaitu:

1. Memahami karakteristik calon karyawan, a). Kecerdasan, Kecerdasan bukanlah hal yang utama tetapi kecerdasan memiliki peranan yang sangat penting dalam membantu

manusia melakukan aktivitas, mencapai cita-cita, keberhasilan dan kesuksesannya. Disamping itu, ternyata banyak faktor lain yang berperan dalam kesuksesan dan keberhasilan manusia, yaitu motivasi untuk hidup, adanya keterlibatan Tuhan, tanggung jawab kepada diri dan orang lain, dll. Kecerdasan merupakan sisi abstrak dari otak manusia. Sampai saat ini belum ada yang mampu mengungkapkan secara keseluruhan apa, bagaimana, kecerdasan tersebut. Hanya sebagian yang berhasil di identifikasikan dan dijabarkan, penelitian mengenai kecerdasan masih terus berlanjut sampai saat ini. Sebagian orang-orang setuju bahwa kecerdasan dapat di kuantitaskan melalui skor IQ yang menentukan tingkat/derajat kecerdasan seseorang. Apa yang telah kita ketahui di beberapa tes seperti Wechsler Bellevue (WB), Wechsler Intelligence scale for children - Revised (WISC-R), Intelligence Structure Test (IST) menggunakan skor-skor untuk menentukan taraf kecerdasan seseorang, yang di yakini memiliki nilai diagnostik kuat, padahal alat tes ini hanya menghasilkan sedikit informasi yang secara potensial terdapat dalam diri seseorang. b). Bakat (*Talent*). Bakat adalah kemampuan bawaan yang unik yang dimiliki manusia, bakat merupakan kemampuan manusia yang paling menonjol, paling terlihat dalam melakukan sesuatu, dibandingkan kemampuan lain yang dimiliki. Bakat sebenarnya kemampuan yang merupakan gabungan dari kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu, kemudian dari kemampuan-kemampuan tersebut menyatu dan memunculkan suatu kemampuan unggul. Namun demikian perlunya pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk berkembangnya bakat tersebut. Mengapa setiap individu memiliki bakat yang berbeda antara individu satu dengan yang lainnya. Kita mengetahui, bahwa setiap individu terlahir dari gabungan dua individu yaitu ayah dan ibu, dimana masing-masing orangtua memiliki sifat, karakter, kemampuan, kepribadian yang berbeda-beda kemudian bersatunya

kedua karakter tersebut lalu diturunkan kepada anak-anaknya.

Selanjutnya pemetaan seleksi berdasarkan level jabatan untuk *back office*

Level Jabatan	Screening Test	Wawancara HRD	Wawancara User	Psikotest
Officer	DISC dan Tes Daya Hitung	15-30 Menit	30-45 Menit	IST, PAPI Kostik's, PAULL Wartegg test
Supervisor	DISC dan Tes Daya Hitung	15-30 Menit	30-45 Menit	IST, Disc, Papi Kostik's, Wartegg
Manager	DISC dan Tes Daya Hitung	15-30 Menit	30-45 Menit	PM, DISC, Papi Kostik's, Wartegg Test

Berikut ini adalah pemetaan seleksi berdasarkan jabatan untuk di lapangan (*non back office*).

Bagian/ posisi	Screening Test	Wawancara HRD	Wawancara User	Psikotest
Mekanikal Elektrikal Plumbing (MEP)	DISC dan Tes Daya Hitung	15-30 Menit	30-45 Menit	PM, Papi Kostik's, Wartegg test, Tes E, PTP
Struktur Gedung	DISC dan Tes Daya Hitung	15-30 Menit	30-45 Menit	PM, Papi Kostik's, Wartegg test, PTP dan Tes E
Arsitektur/ Designer	DISC dan Tes Daya Hitung	15-30 Menit	30-45 Menit	PM, Papi Kostik's, Wartegg test, PTP dan Tes E

5. KESIMPULAN

Peneliti melihat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian oleh pihak perusahaan khususnya pada divisi HRD, harus benar-benar memperhatikan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi sehingga dapat berjalan sebagaimana mestinya dan sesuai prosedur yang berlaku. Adapun yang menjadi perhatian untuk perbaikan pada bagian rekrutmen adalah perlu penambahan karyawan pada level staf, termasuk pembagian kerja yang seimbang, perlunya penggunaan tes psikologi yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dari calon karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih diberikan kepada para pembimbing dan Perusahaan PT. X yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Idrus, Muhammad., 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Erlangga, Jakarta.

Veithzal Rivai., Sagala, E Jauvani., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Pophal, G Lin., 2006. *Human Resources Book : Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*, Prenada, Jakarta.

Umar, Husein., 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia, Jakarta.

Simamora, Hanry., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta

Noe., Hollenbeck., Gerhart dan Wright., 2003. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*, McGraw-Hill. New York.

Susilo, Willy., 2002. *Audit SDM*, Gema Amini, Jakarta.

Supriyono, R.A., 2009. *Akuntansi Manajemen: Proses Manajemen*. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi, Yogyakarta

Munandar, M., 2002. *Budgeting*, BPFE, Yogyakarta

Dessler, Gary., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta

Cordoso, F. Gomes., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta

Robert Edenborough., 2005. *Assessment Methods in Recruitment, Selection and Performance*. Kogan Page London & Sterling, United Kingdom.

Peter Winfield., Ray Bishop., Keith Porter., 2000. *Core Management for HR Students and Practitioners*, Martin the printers. London