

Studi Fenomenologi Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi

Fatika Febrilia Kusumastuti¹, Gita Aulia Nurani²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract

In a company or agency, quality human resources (HR) are very important, this can be realized with the right recruitment and selection process. The purpose of this study was to determine the management of human resources through the recruitment and selection process. The subjects of this study consisted of 3 people, namely the Director of Operations, Personnel, and Head of Production, using a purposive sampling data collection technique. The research method used in this study is a qualitative approach with data collection tools in the form of interviews and observations. From the research, it was found that the recruitment and selection process is very decisive for the company in obtaining quality human resources (HR). Errors that occur during the recruitment and selection process will result in the company getting human resources (HR) that are not in accordance with what is needed.

Keywords: HR, Recruitment, Selection

Abstrak

Dalam suatu perusahaan maupun instansi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangatlah penting, hal tersebut bisa terwujud dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang benar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen dan seleksi. Subjek dari penelitian ini terdiri dari 3 orang yaitu Direktur Operasional, Personalia dan Kepala Produksi, dengan menggunakan teknik pengambilan data sampel berupa *purposive sampling*. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan alat pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa proses rekrutmen dan seleksi ini sangat menentukan perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kesalahan yang terjadi ketika adanya proses rekrutmen dan seleksi akan mengakibatkan perusahaan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

Kata kunci: SDM, Rekrutmen, Seleksi

DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528
Sejarah Artikel	: Artikel diterima (3 Juni 2022); direvisi (8 Agustus 2022); disetujui (9 September 2022)
Korespondensi	: Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email	: gita.nurani@ums.ac.id

Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah instansi yang menjadi tempat berlangsungnya kegiatan produksi baik yang berupa barang ataupun jasa. Dalam suatu instansi tentunya memiliki tujuan bersama yang harus dicapai, namun dalam mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah. Ada berbagai macam permasalahan yang harus dihadapi baik itu secara internal maupun eksternal, dari permasalahan tersebut tentunya suatu instansi harus bisa menemukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan bersama dalam perusahaannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang berkaitan dengan keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2016).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) ini terdapat proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen sendiri memiliki masalah yang banyak dihadapi oleh instansi atau perusahaan yaitu memikirkan cara bagaimana menarik para pelamar atau peminat kerja agar dapat bekerja secara optimal dan mampu menopang keberlangsungan suatu perusahaan, selain itu banyak perusahaan atau instansi yang melakukan proses rekrutmen hanya sampai taraf pendaftaran atau registrasi saja, hal ini menyebabkan kualifikasi pegawai yang diinginkan tidak berhasil didapatkan. Disisi lain proses rekrutmen dan seleksi ini kadangkala justru mengabaikan aspek etika (Nanang, 2008).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu instansi yang memiliki rasio besar maupun kecil, sumber daya manusia dapat diketahui sebagai komponen yang menentukan dalam proses perkembangan suatu instansi karena mengembangkan mutu pelayanan akan terlaksana apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Dahlan, Hasim & Hamdan, 2017). Proses peningkatan sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yang pertama adalah pegawai, artinya pegawai memiliki kemauan dan upaya untuk melatih dirinya sendiri dengan cara memahami buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan kerjaan atau jabatannya. Kedua, yaitu peningkatan secara formal dimana pegawai ditugaskan oleh perusahaan supaya mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan langsung ataupun lembaga pendidikan dan pelatihan (Sumanti, 2018). Rekrutmen merupakan kegiatan yang berupaya membuat sejumlah pelamar agar tertarik dan memasukkan lamaran ke perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan (Kasmir, 2016). Menurut Nurhayati (Dalam Ginting, dkk, 2020) rekrutmen merupakan masalah yang sangat penting, sulit dan kompleks karena dituntut untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang berkompeten, serasi, serta efektif demi mencapai tujuan organisasi. Dari kedua pendapat yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan langkah pertama dalam menerima karyawan baru di suatu perusahaan yang berguna untuk menemukan karyawan sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan.

Dalam proses rekrutmen terdapat dua sumber, yang pertama yaitu rekrutmen internal merupakan rekrutmen pegawai yang dilakukan dengan cara mengisi posisi yang lowong mengandalkan calon yang ada dalam perusahaan tersebut. Kemudian, yang kedua yaitu rekrutmen eksternal merupakan proses rekrutmen dengan cara mencari tenaga kerja atau pegawai yang tidak terkait atau

dari luar perusahaan (Tufa, 2019).

Seleksi merupakan suatu metode yang berguna untuk menentukan calon pegawai yang sesuai dengan syarat atau standar yang telah ditetapkan. Proses seleksi dilaksanakan setelah mendapatkan pelamar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan melalui proses rekrutmen. Metode ini melibatkan beberapa tahap yang menambah kesulitan dan durasi sebelum adanya pengambilan keputusan dari pihak personalia (Kasmir, 2015). Kemudian dijelaskan juga bahwa seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan (Tubagus, 2015). Dari kedua pandangan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi merupakan langkah kedua setelah diadakannya proses rekrutmen, seleksi sendiri berguna untuk memilih calon pegawai baru yang benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Dalam proses seleksi terdapat dua pendekatan, yang pertama yaitu *Successive Hurdles* merupakan suatu pendekatan yang dilakukan melalui tahapan seleksi secara bertahap, yang berarti para pelamar kerja harus melewati setiap tahapan seleksi secara bertahap mulai dari adanya proses administrasi hingga wawancara akhir. Kemudian yang kedua yaitu *Compensatory* merupakan suatu pendekatan yang dilakukan dengan cara menyeleksi melalui sistem akumulasi dengan melakukan seleksi melalui sistem akumulasi dari semua tahapan tes, artinya adalah setiap calon pegawai yang mengikuti seleksi harus mengikuti keseluruhan rangkaian tes terlebih dahulu dan akumulasi dari semua hasil tes tersebut akan menjadi penentu hasil kelulusan (Kasmir, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mewujudkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Hasil penelitian yang diperoleh baik secara bersamaan maupun sebagian membuktikan bahwa proses seleksi dan rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan (Halisa, 2020). Proses rekrutmen dan seleksi sendiri seringkali dianggap sebagai pangkal keberhasilan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini ialah melakukan eksplorasi proses pengelolaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh suatu tempat kerja. Fokus utama penelitian yaitu penggalan data mengenai alur dan proses rekrutmen seleksi yang dilakukan oleh perusahaan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi dengan teknik wawancara semi terstruktur untuk memperoleh data. Informan penelitian diwakilkan dengan sampel penelitian yang terdiri dari 3 orang yaitu Direktur Operasional, Direktur Personalia dan Kepala Produksi. Pemilihan informan berdasarkan pada kriteria berikut: (1) memahami fungsi pengelolaan karyawan, memahami proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, dan (3) berstatus karyawan tetap. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan mewawancarai 3 orang yang terdiri dari Direktur Operasional, Personalia dan Kepala Produksi.

- b. Data sekunder, yaitu data yang sudah ada dan tersusun secara sistematis serta merupakan hasil penelitian atau rangkuman dari dokumen- dokumen yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Pada instrumen observasi ini melibatkan peneliti secara langsung untuk mengamati jalannya proses rekrutmen dan seleksi dengan cara peneliti mengikuti proses rekrutmen dan seleksi pegawai dibawah pengawasan HRD dan Personalia. Kemudian, dalam wawancara terdapat sebuah guide yang berisi tentang pertanyaan yang terkait dengan hal-hal yang ingin diketahui oleh peneliti atas permasalahan yang sedang digali. Pada penelitian ini peneliti mencantumkan 9 pertanyaan pada guide wawancara yang terdiri dari:

1. Berapa kali dalam setahun PT. X membuka lowongan kerja?
2. Metode seperti apa yang digunakan oleh PT. X untuk menyebarkan kepada masyarakat bahwa perusahaan sedang membutuhkan karyawan baru?
3. Persyaratan apa saja yang harus dibawa oleh pelamar?
4. Tahapan tes apa saja yang diberlakukan untuk calon karyawan?
5. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang ada di PT. X?
6. Faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi proses seleksi dan rekrutmen pegawai?
7. Apakah dari perekrutan dan seleksi pegawai ini banyak pegawai baru yang mampu bertahan lebih dari 3 bulan?
8. Bagaimana penempatan pegawai baru di PT. X?
9. Apakah di PT. X sudah ada upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan pendidikan dan pelatihan?

Menurut Mekarisce (2020) penelitian kualitatif ialah jenis penelitian yang menghasilkan suatu penemuan yang tidak dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran, sehingga penelitian dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang belum diketahui dibalik fenomena yang sukar untuk dipahami. Setelah mendapatkan data, metode analisis yang dilakukan oleh peneliti ialah melakukan transkrip verbatim, melakukan proses coding, dan menentukan tema dari hasil wawancara tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan wawancara terhadap 3 informan, terkait dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dicantumkan sebelumnya, maka diperoleh hasil, yaitu:

Wawancara			
No	Tema	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Lowongan kerja	Berapa kali dalam setahun PT. X membuka lowongan kerja ?	<p>Responden 1 : “sebenarnya kami membuka lowongan itu dalam satu bulan mungkin hampir lebih dari angka 3 kali dikarenakan adanya departemen baru yang memiliki <i>one unit</i> tersendiri”</p> <p>Responden 2 : “PT. X sendiri sebenarnya terbilang sering dalam membuka lowongan kerja, dikarenakan adanya rencana untuk merilis departemen baru yaitu bagian apparel”</p> <p>Responden 3 : “lowongan kerja kami sebenarnya selalu tertera digerbang depan perusahaan sehingga mungkin bisa dibilang sering ya, hal ini dilakukan karena kami melakukan kolaborasi dengan banyak brand local lainnya sehingga kami membutuhkan tenaga serapan yang cukup banyak.</p>
2.	Metode	Metode seperti apa yang digunakan PT.X untuk menyebarkan kepada masyarakat bahwa perusahaan sedang membutuhkan karyawan baru ?	<p>Responden 1 : “oke, untuk perusahaan kami sebenarnya hanya menggunakan 2 tipe mode, yang pertama yaitu <i>online</i> dan yang kedua adalah <i>offline</i>, untuk <i>offline</i> kami menggunakan <i>banner</i> yang dipasang didepan gerbang kami, dikarenakan jalan raya bentangan pakis yang sejalan dengan jogja mempermudah para pencari kerja. Kemudian secara online disebarkan melalui media pencari loker melalui instagram, facebook ataupun aplikasi media social lainnya, yang nantinya lamaran kerja tersebut bisa dikirimkan melalui email ataupun datang secara langsung ke perusahaan kami.”</p> <p>Responden 2 : “metode yang kami gunakan yaitu seperti yang saya jelaskan diawal tadi, bahwa pembukaan lowongan kerja kami selalu tertera didepan gerbang perusahaan, selain itu metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan lowongan kerja melalui <i>media social</i> ataupun <i>website-website</i> yang sering digunakan oleh seseorang untuk mencari informasi tentang adanya lowongan kerja”</p> <p>Responden 3 : “untuk menyebarkan informasi tentang lowongan kerja, kami menggunakan beberapa metode yaitu seperti memasang banner didepan gerbang perusahaan yang bertujuan untuk memudahkan para pencari kerja yang mungkin mayoritas atau rata-rata memiliki pengalaman yang kurang ataupun low degree sehingga mampu ikut melamar dan mendapat pekerjaan. Metode lain yang kami gunakan yaitu menyebarkan melalui <i>media social</i> atau <i>online</i>, kami memilih cara ini karena mengikuti perkembangan teknologi dimana sekarang apapun bisa melalui online dan tersedia berbagai media social yang banyak digunakan oleh khalayak umum sehingga hal ini sangat memudahkan sekali dalam membantu kami menyebarkan lowongan pekerjaan, dalam metode yang kedua ini sebenarnya kami sangat merasakan manfaatnya yaitu mendatangkan banyak pelamar kerja baru.”</p>

<p>3.</p>	<p>Syarat lamaran kerja</p>	<p>Persyaratan apa saja yang harus dibawa oleh pelamar kerja ?</p>	<p>Responden 1 : “untuk persyaratan apa saja yang perlu dibawa pelamar kerja itu sebenarnya hanya kesiapan mental dan rasa ingin mau bekerja, untuk lainnya akan kita seleksi secara administrative apakah dia memenuhi kriteria kita atau tidak, diawal kita selalu mengkoscek dari setiap karyawan atau kandidat yang akan kita interview atau interviewer itu pasti akan melihat apakah dia memiliki softskill sesuai dengan kebutuhan kita. Kemudian untuk berkas-berkas administrasi yang harus dibawa yaitu meliputi data diri, KT, KK, CV, daftar riwayat hidup dan berkas-berkas pendukung lainnya seperti sertifikat maupun paklaring”</p> <p>Responden 2 : “untuk persyaratan yang harus dipersiapkan oleh pelamar yang ingin melamar dibagian sewing atau jahit, maka harus memiliki paklaring dalam segi menjahit entah dia jahit 1, jahit 2 dan lain sebagainya, lalu apabila ada orang yang memiliki <i>soft skill</i> dalam <i>hotprees apparel</i> itupun kami akan melihat background dari paklaringnya entah itu dari perusahaan lama yang bergerak di sector manufaktur garmen atau bukan, jadi dibagian sewing ini benar-benar mencari seseorang yang tepat dan memiliki paklaring menjahit.”</p> <p>Responden 3 : “selama ini sebenarnya tidak memiliki persyaratan khusus ya terkait perekrutan karyawan baru, hal yang terpenting yaitu para pelamar mau untuk belajar hal baru dan memiliki semangat serta kerja keras. Kemudian adapun persyaratan lainnya yaitu berkasberkas meliputi keseluruhan administrasi berupa data diri darikaryawan tersebut, dimulai dari data diri kartu tandapenduduk, kartu keluarga yang mana nantinya kami akan bisa melihat background keluarga dan lain sebagainya”</p>
-----------	-----------------------------	--	--

4.	Tahapan tes	Tahapan tes apa saja yang diberlakukan untuk calon karyawan?	<p>Responden 1 : „oke , untuk tes para kandidat sendiri sebenarnya kalau untuk tes psikolog dan lain sebagainya memang tidak ada diperusahaan kami, tetapi untuk mengisi biodata formulir kandidat memang ada dikarenakan untuk mempermudah interviewer memahami dan mengenal lebih lanjut daripada karyawan tersebut, lalu kita juga memperhatikan bagaimana karyawan tersebut dalam mengisi biodata atau formulir yang diberikan, apakah diisi secara lengkap atau tidak sehingga kita bisa melihat apakah orang itu teliti atau tidaknya dari segi pengisian formulir, itu menjadikan salah satu point yang kami tinjau kepada karyawan kami.</p> <p>Responden 2 : “tahapannya mungkin untuk tahapan awal yaitu seleksi administrasi kemudian apabila sesuai kriteria maka akan dipanggil untuk interview, ketika lolos interview maka akan ditempatkan sesuai dengan posisinya masing- masing baru nanti setelah itu akan dilaksanakan masa percobaan selama 3 hari dan <i>training</i> selama 3 bulan.”</p> <p>Responden 3 : “perekrutan karyawan di perusahaan kami sebenarnya tahap awalnya hanya dilakukan interview saja dan tidak ada tahapan tes lainnya seperti tes psikolog dan sebagainya, sehingga ketika kandidat tersebut sudah lolos interview maka nantinya akan ditempatkan langsung diposisinya dan akan dilakukan masa percobaan selama 3 hari, kemudian training yang akan kami berikan selama 3 bulan, setelah lolos masa percobaan maka baru akan dilakukan tanda tangan kontrak.”</p>
----	-------------	--	---

5.	Proses seleksi dan rekrutmen	Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang ada di PT.X?	<p>Responden 1 : “untuk alur perekrutan diperusahaan kami memang cukup sederhana kita hanya melihat dan meninjau dari karakteristik para karyawan yang kita butuhkan apakah sudah sesuai atau belum dari seleksi administrasi lalu bertemu dengan bagian tim personalia kami yang bagian rekrutmen, jika memang sudah oke akan kita penempatan dibagian atau posisinya, namun apabila not oke kurang cocokmaka kita akan pengadaan karyawan baru atau kita skip terlebih dahulu, kita mencari kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan kami. kuncinya adalah mereka yang mau bekerja akan terlihat sungguh-sungguh ketika interview, namun ketika kita bertemu dengan karyawan atau kandidat yang bagi kami belum memiliki <i>soft skill</i> dan juga belum ada kesiapan bekerja maka kita tidak akan melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu trial working atau masa uji coba”</p> <p>Responden 2 : “proses rekrutmen dan seleksi yang kami lakukan yaitu seleksi dibagian administrasi terlebih dahulu apabila ada yang sesuai maka akan diundang untuk datang interview kemudian setelah lolos interview maka akan ada masa percobaan yang diberlakukan dalam 3 hari setelah lolos maka akan ada masa training selama 3 bulan. Namun untuk bagian staff setelah lolos interview maka akan ditinjau terlebih dahulu kemudian apabila sesuai maka akan diminta untuk datang interview lagi namun langsung berhadapan dengan bagian direktur operasional maupun pemilikperusahaannya.”</p> <p>Responden 3 : “di perusahaan kami ini proses perekrutan yang dilakukan sebenarnya terbilang kurang efektif karena proses yang dilakukan yaitu hanya tahap interview dan tidak ada tahapan tes lain yang diberikan kepada para kandidat, sehingga setelah lolos interview maka para kandidat bisa langsung mengikuti masa percobaan yangdilakukan selama 3 hari apabila lolos maka akan diberikan masa training selama 3 bulan, namun dimasa training dan masa percobaan yang kami berikan banyak dari kandidat baru yang memilih untuk mengundurkan diri entah itu mungkin karena mereka tidak siap bekerja di bidang manufaktur garmen ataupun kesiapan lainnya yang memang tidak betul-betul dipersiapkan.”</p>
----	------------------------------	--	---

6.	Faktor yang mempengaruhi	Faktor apa saja yang bisa mempengaruhi proses seleksi dan rekrutmen pegawai?	<p>Responden 1 : “kalau untuk faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi sebenarnya itu secara kondisional tergantung dari karyawan dan juga posisi apa yang kita cari, contoh ketika kita mencari karakter yang mampu untuk menguasai inject ataupun bagian departemen lainnya ternyata karyawan yang datang itu tidak sesuai nah hal itu mempengaruhi dalam proses seleksi kami dan juga ternyata dalam proses seleksi berkas tidak ada karyawan yang memenuhi kriteria yang kami butuhkan jauh lebih sangat mempengaruhi dalam proses interview gitu, jadi kita akan memanggil beberapa orang yang benar-benar tidak memiliki soft skill lalu dalam segi menjawab dalam interview pun dia kurang, nah ini yang menjadi tantangan lebih lagi ketika dalam melaksanakan uji coba dalam bekerja dibagian departemen tersebut”</p> <p>Responden 2 : “Menurut saya, faktor yang mempengaruhi proses seleksi ini sebenarnya yaitu kurang ketatnya penyeleksian pegawai baru sehingga menyebabkan kurang sesuai dan kurangnya skill yang dimiliki oleh para calon pelamar terhadap posisi yang akan ditempati. Selain itu proses seleksi yang paling sulit adalah ketika mencari calon pegawai baru untuk bagian sewing atau jahit, karena pada bagian ini benar-benar dibutuhkan seseorang yang menguasai atau berpengalaman dibidang jahit ”</p> <p>Responden 3 : “Faktor yang mungkin sangat berpengaruh selama ini yaitu adanya perekrutan pegawai berdasarkan dari hubungan keluarga, hal ini menyebabkan kurangnya kesempatan untuk khalayak umum dalam mendapatkan pekerjaan. disisi lain dalam melakukan seleksi dan perekrutan pegawai kita hanya mencari pegawai yang bersungguhsungguh dalam bekerja dan mudah beradaptasi dengan hal-hal baru serta tidak diharuskan memiliki pengalaman, hal ini juga mungkin yang bisa mempengaruhi dalam proses seleksi karena minimnya skill yang dimiliki oleh para calon pelamar sehingga mengurangi kuliatas produksi.”</p>
----	--------------------------	--	---

7.	Lingkup kerja	Apakah dari proses seleksi dan perekrutan pegawai ini banyak pegawai baru yang mampu bertahan lebih dari 3 bulan?	<p>Responden 1 : “Untuk rentan waktu saat ini ada beberapa diangka 45% hampir tidak ada yang bisa bertahan sampai 3 bulan, namun diangka sisanya dari range tersebut maka saya sampaikan memang ada yang bertahan, dikarenakan mungkin mereka memiliki soft skill, tapi dari yang 45% ini bagi kami adalah angka yang cukup banyak, faktor yang mempengaruhi bisa jadi karena mereka belum terbiasa dengan perusahaan manufaktur, mayoritas mereka adalah fresh graduate lalu belum terbiasa dengan 3 shift yang ada di kita dan lain sebagainya, menurut kami seperti itu.”</p> <p>Responden 2 : “sebenarnya dari proses seleksi dan rekrutmen yang kita lakukan ini, banyak pegawai yang tidak mampu untuk bertahan lebih dari 3 bulan atau pada masa training, terbilang cukup banyak ya pegawai yang keluar tanpa pamit atau kabur begitu saja ketika masih jam kerja entah itu sedang masa training ataupun dalam masa percobaan.”</p> <p>Responden 3 : “untuk pegawai baru sendiri sebenarnya ada beberapa yang mampu melewati sampai masa training atau selama lebih dari 3 bulan, namun tidak sedikit juga pegawai baru yang tidak mampu untuk mengikuti masa uji coba ataupun masa training, hal ini menurut kami bisa jadi dikarenakan para calon pegawai tersebut sebelumnya tidak memiliki pengalaman kerja sehingga belum terbiasa dengan adanya pembagian 3 shift jam kerja yaitu pagi, sore dan malam dengan memberikan toleransi jam istirahat yaitu sekitar 1 jam.”</p>
8.	Penempatan pegawai	Bagaimana penempatan pegawai baru di PT.X ?	<p>Responden 1 : “untuk penempatan pegawai di PT.X ini yang benar-benar diperhatikan adalah dibagian sewing (jahit), pada bidang ini benar-benar dibutuhkan seseorang yang mempunyai paklaring ataupun pengalaman sebelumnya dibidang jahit entah itu jahit 1, jahit 2, jahit kaos dan sebagainya. Kemudian, untuk bidang lainnya hanya dilihat dari daftar riwayat hidup pelamar, cv ataupun hasil pengamatan ketika interview. Sedangkan untuk bagian staff dibutuhkan pelamar yang mempunyai kemampuan dalam <i>Microsoft skill</i> ataupun ada juga yang harus memenuhi syarat sarjana atau <i>fresh graduate</i>.”</p> <p>Responden 2 : “dalam penempatan pegawai biasanya hal tersebut sudah ditentukan ketika proses seleksi administrasi kemudian calon pelamar yang sesuai dengan kriteria yang kami butuhkan maka akan diundang untuk datang mengikuti proses interview, ketika lolos interview maka akan langsung ditempatkan sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan.”</p> <p>Responden 3 : “untuk penempatan pegawai diperusahaan kami sudah ditentukan sejak awal ketika calon pelamar diundang untuk datang mengikuti</p>

			interview dan pada saat proses interview tersebut nantinya akan dijelaskan tugas-tugas yang akan diemban sesuai dengan posisi yang ditempati. Kemudian diperusahaan kami ini benar-benar memperhatikan calon pegawai yang akan ditempatkan dibidang sewing (jahit), namun untuk bidang lainnya dapat dilihat hanya dari cv dan daftar riwayat hidupnya saja sehingga tidak perlu memiliki <i>soft skill</i> ataupun pengalaman tertentu.”
9.	Peningkatan SDM	Apakah PT.X sudah ada upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai dengan pendidikan dan pelatihan ?	<p>Responden 1 : "untuk pelatihan dan pendidikan selama ini belum ada ya, sehingga ini menyebabkan kualitas yang dimiliki para pegawai tidak mengalami peningkatan. Namun mungkin kedepannya akan mulai direncanakan untuk mengadakan peningkatan kualitas SDM diperusahaan kami.”</p> <p>Responden 2 : “pelatihan dan sebagainya belum pernah diadakan, jadi para pegawai diharuskan untuk mampu mengembangkan sendiri skill yang dimiliki.”</p> <p>Responden 3 : “selama ini memang belum pernah diadakan pelatihan ataupun pendidikan, sehingga mungkin ini menjadi salah satu penyebab mengapa kualitas yang dimiliki pegawai kurang berkembang.”</p>

Dari data pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa PT. X ini membuka lowongan kerja setiap hari sehingga selalu ada surat lamaran kerja yang masuk baik itu melalui email ataupun dikirim secara langsung keperusahaan. Hal ini menyebabkan surat lamaran kerja menumpuk dan tidak sesuai dengan bagian yang dilamar oleh para pelamar karena semua tercampur menjadi satu dan tidak dipilah sesuai dengan posisi yang dilamar oleh para pelamar kerja. Kemudian, dari hal tersebut juga menyebabkan sulitnya mencari pelamar kerja sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan, sehingga harus membuka dan membaca satu persatu lamaran kerja terlebih dahulu lalu dicari yang sesuai dengan kualifikasi yang sedang dibutuhkan. Namun, sebenarnya yang sering terjadi karena hal tersebut menyebabkan proses pencarian pegawai baru tidak sesuai dengan kulfifikasinya, yang terpenting hanyalah niat dan kesungguhan untuk mau bekerja.

Perekrutan pegawai baru pun biasanya menerima rekomendasi dari pegawai lama. Alur proses rekrutmen dan seleksi pun sangat sederhana, yaitu hanya dilihat dari biografi para pelamar apabila ada kemungkinan sesuai maka akan diminta untuk datang interview. Kemudian, pada proses interview ini juga hanya memberikan pertanyaan-pertanyaan dasar, yang nantinya juga akan dilihat bagaimana para pelamar kerja bersikap dan menjawab setiap pertanyaan. Apabila dirasa lolos proses interview, maka akan langsung ditempatkan sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan dan tidak ada tes-tes psikologi ataupun sebagainya. Adanya proses rekrutmen dan seleksi yang sangat sederhana ini menyebabkan banyaknya pelamar kerja yang diterima sebagai pegawai baru tidak mampu bertahan lebih dari 3 bulan serta banyak para pegawai yang mana hari pertama masa percobaan langsung kabur atau pergi tanpa alasan yang jelas. Maka dari adanya hal

tersebut, perusahaan selalu membuka lowongan pekerjaan setiap harinya karena banyak pegawai baru yang tidak mampu untuk bertahan lama. Dari tingginya tingkat pegawai yang keluar masuk ini, perusahaan sendiri belum menerapkan cara untuk mengatasi hal tersebut, proses rekrutmen dan seleksi pun masih berjalan seperti biasanya dan belum ada peningkatan untuk memperketat agar mengurangi angka keluar masuknya pegawai baru dan belum mengadakan tes-tes seperti tes psikologi untuk mengenali kemampuan para calon pegawai baru. Perusahaan juga belum pernah mengadakan pendidikan ataupun pelatihan untuk meningkatkan soft skill.

Menurut Badriyah (2017) rekrutmen merupakan suatu proses yang digunakan untuk mencari, menemukan dan menarik pelamar kerja agar dapat dipekerjakan dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen memiliki tujuan untuk memperoleh sejumlah calon tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi. Rekrutmen di PT. X ini menggunakan teori rekrutmen pencarian dimana dilakukan sebagai proses satu arah yang berguna bagi perusahaan untuk mencari calon karyawan dengan metode yang sering digunakan yaitu metode terbuka dimana penarikan secara luas diinformasikan dengan menempatkan iklan di media cetak dan elektronik. Kemudian perusahaan ini secara garis besar menggunakan rekrutmen secara eksternal yang artinya perusahaan mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi.

Manfaat yang dapat dirasakan dari rekrutmen eksternal ini yaitu perusahaan akan kedatangan banyak pelamar yang mana hal itu akan memudahkan perusahaan dalam mencari pegawai yang sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan. Disisi lain rekrutmen di PT. X ini menerapkan teknik *Name request* yang mana teknik ini merupakan teknik rekrutmen dengan menggunakan pola rekomendasi. Rekrutmen dilakukan dengan cara menyeleksi orang-orang yang direkomendasikan untuk direkrut perusahaan.

Menurut Kasmir (dalam Patty, 2019) seleksi merupakan proses pemilihan calon karyawan sesuai dengan standar atau persyaratan yang telah ditetapkan. Proses seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kemudian untuk bagian seleksi, PT. X menggunakan pendekatan seleksi secara *Succesive Hurdles*, yaitu sebuah pendekatan dengan melakukan tahapan seleksi secara bertahap. Artinya adalah seorang pelamar kerja harus melalui setiap tahapan seleksi secara bertahap mulai dari proses administrasi hingga wawancara akhir. Apabila pelamar mengalami kegagalan pada satu tahapan maka pelamar tersebut akan gagal untuk lanjut pada tahap selanjutnya.

Adapun menurut Ishak dan Tanjung (dalam Sari, 2020) metode-metode penyeleksian karyawan dapat menggunakan beberapa metode sebagai berikut, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengetahui lebih jauh tentang pelamar yang berkaitan dengan visi, misi, tujuan dan harapannya memilih bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2. Informasi riwayat hidup

Perusahaan dapat mengetahui data pelamar dengan sangat mudah bahkan ada yang hanya dengan mengetahui riwayat hidup, perusahaan menerima atau tidak menerima pelamar yang bersangkutan.

Menurut Priansa (dalam Sari, 2020), adapun tahapan dan proses seleksi yang dapat digunakan yaitu:

1. Penerimaan pendahuluan surat lamaran
2. Pemeriksaan latar belakang calon pegawai
3. Pemeriksaan referensi calon pegawai
4. Seleksi calon pegawai
5. Penjelasan deskripsi jabatan
6. Wawancara oleh departemen SDM
7. Wawancara dengan departemen pengguna calon pegawai
8. Evaluasi tingkat kesehatan calon pegawai
9. Keputusan penerima

Simpulan

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan memiliki tujuannya sendiri untuk dicapai, namun dalam mencapai tujuan tersebut akan banyak kendala yang dihadapi baik itu eksternal maupun internal. Kemudian untuk mengatasi kendala tersebut, maka perusahaan harus mampu mencari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam proses pencarian sumber daya manusia (SDM) ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan rekrutmen dan seleksi. Namun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pada PT. X ini dari proses rekrutmen dan seleksi nya terbilang perlu pengembangan karena penyaringan pegawai hanya melalui wawancara saja dan tidak ada tes seperti tes psikologi ataupun sebagainya. Pada perusahaan ini pula belum pernah diadakan semacam pelatihan atau pendidikan untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Maka dari penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi itu sangat menentukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, serta adanya pendidikan atau pelatihan karyawan pun penting untuk dilakukan agar meningkatkan kualitas perusahaan.

Daftar Pustaka

- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145-151.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39.
- Sari, M. I. (2020). Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV Putra Mina.
- Patty, B. D. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan Gki Di Tanah Papua. *Manor: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 1(2), 151-156.
- Badriyah, Milla. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2.

Bandung: CV Pustaka Setia.

- Tufa, N. (2019). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Syariah. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1).
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, F., & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(2), 53-62.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Sumanti, E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Casia Gemuruh Cemerlang Kerinci. *Al- Dzahab: Journal of Economic, Management and Business, & Accounting*, 2(1), 21-29.