

# PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KETEPATAN PENEMPATAN KARYAWAN

**Yuliana Fondasoya Lilistian**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

Email: yulianaunka@gmail.com

**Abstrak :** Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, pihak manajemen dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaan khususnya dalam hal sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis tentang: pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan ketepatan penempatan karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia dan tenggang waktu pemenuhan kebutuhan perusahaan. PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang melakukan proses seleksi yang dilaksanakan didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan seperti seleksi administrasi surat lamaran kerja, mengadakan tes wawancara, penilaian, dan penerimaan. Penempatan karyawan baru yang diterima di PT. Anzon Autoplaza sesuai dengan bidang tugas yang diumumkan pada saat proses rekrutmen yang lowong pada perusahaan dikarenakan dari awal proses penerimaan sudah mengetahui bidang tugas yang akan dikerjakannya.

**Kata Kunci :** Pelaksanaan, Rekrutmen, Seleksi dan Ketepatan Penempatan Karyawan

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Sumberdaya manusia dalam hal ini tenaga kerja menjadi syarat utama dalam mengoperasikan perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, dan seleksi calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Pengolahan

sumberdaya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting dan bahkan proses prerkutan tenaga kerja yang tidak tepat akan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk menyusun format yang tepat tentang manajemen sumberdaya manusianya yang dimulai dari proses rekrutmen karyawan.

Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tersebut. Langkanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan sumber daya manusia tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya. Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan

kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Dalam rekrutmen diperlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai baru untuk memperkuat suatu kerja. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen mendasari adanya suatu analisis jabatan sebagai alat untuk menghasilkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai penempatan karyawan yang tepat.

PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang sudah memiliki sistem rekrutmen yang jelas dimana setiap akan menambah karyawan baru maka perusahaan akan membuat spesifikasi jabatan yang jelas tentang pekerjaan apa yang akan dikerjakan. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses rekrutmen di PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang tersebut ternyata sangat kompleks dan memiliki kendala-kendala diantaranya memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan karyawan baru yang akan direkrut. Kesalahan dalam memilih karyawan baru yang direkrut sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Pengertian rekrutmen menurut pendapat Husna & Heiddjrachman (2002:105) "Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi". 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.

Menurut Simamora (2004:214) rekrutmen karyawan memiliki beberapa tujuan, antara lain: 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal. 2) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Selanjutnya, Simamora (2004:221) menyatakan bahwa proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut : 1) Penyusunan strategi untuk merekrut. Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan. 1). Pencarian pelamar-pelamar kerja. Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas. 2) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan 3) Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang

tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring. 4) Pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Melakukan proses rekrutmen yang benar merupakan fungsi manajemen yang penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah manusia, sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Jadi tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat.

Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui kekaburan-kekaburan yang mengganggu proses selanjutnya. Dalam usaha mencari individu yang tepat dan sesuai untuk jabatan tertentu maka pihak manajemen harus melakukan pengukuran (terhadap tuntutan-tuntutan dan persyaratan-persyaratan dari jabatan tersebut. Menurut Veithzal (2010:175) beberapa prinsip yang perlu diterapkan secara efektif agar rekrutmen yang realistik menemukan pelamar yang diinginkan sebagai berikut: 1) Memilih sarana yang dipakai untuk menyampaikan informasi tentang pekerjaan secara hati-hati. 2) Mencoba tidak membangkitkan kebutuhan pelamar untuk mengetahui informasi tersebut dalam situasi yang tidak tepat. 3) Menyertakan informasi itu pada awal proses rekrutmen. 4) Melunakkan jumlah informasi yang realistik sehingga kandidat tidak akan merasa tidak berdaya.

Selanjutnya Veithzal (2010:179) menyatakan bahwa “rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan”.

Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua karyawan yang mereka butuhkan dari staf yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Pasar tenaga kerja merupakan sumber tenaga kerja yang sangat bervariasi.

Hasil kegiatan rekrutmen adalah identifikasi terhadap suatu hasil pelamaran yang berisikan para calon karyawan yang memenuhi syarat yang kemungkinan besar akan terpilih dan ditempatkan. Meskipun demikian, ternyata dalam kenyataannya rekrutmen belum tentu berhasil dengan baik, hal ini sangat terkait dengan berbagai kendala yang dihadapi. Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, atau adanya PHK. Dengan melihat dinamika dari beberapa hal tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Menurut Simamora (2004:246) untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seyogyanya menerapkan beberapa hal, antara lain: 1) Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen. 2) Membuat deskripsi, spesifikasi, dan

standart kinerja yang rinci. 3) Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama. 4) Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen. 5) Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen. 6) Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin. 7) Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen. 8) Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya. 9) Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

Pemasangan iklan merupakan jalur yang paling banyak dan sering digunakan oleh perusahaan dalam melakukan perekrutan pekerja. Pengiklanan (advertising) adalah suatu metode efektif lainnya untuk penarikan. Pemasangan iklan dapat dilakukan melalui berbagai media, baik yang bersifat audio seperti radio dan lainnya maupun yang bersifat visual seperti surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan diberbagai tempat dan lan sebagainya. Selain itu biasanya perusahaan memberitahukan informasi tentang iklan lowongan pekerjaan untuk perusahaannya lewat papan pengumuman, surat kabar, dan internet.

Menurut Simamora (2004:145), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Tohardi (2002:25) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal menurut Simamora (2004:147) yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu : 1) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya. 2) Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit. 3) Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu : Pendidikan, Pengalaman kerja, Kondisi fisik, dan kepribadian. Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi menurut Simamora (2004:151) antara lain : 1) Interview 2) Tes psikologi, 3) Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, 4) Pusat pelatihan, 5) Biodata, 6) Referensi, 7) Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan) Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi masih menurut Simamora (2004:152) yaitu : 1) Seleksi surat-surat lamaran, 2) Pengisian blanko lamaran, 3) Pemeriksaan referensi, 4) Wawancara pendahuluan, 5) Tes penerimaan, 6) Tes psikologi, 7) Tes Kesehatan, 8) Wawancara akhir atasan langsung, 9) Memutuskan diterima atau ditolak.

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik menurut pendapat Simamora (2004:155) akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu : 1) Perilaku dimasa lalu yang merupakan predictorterbaik atas perilaku di masa yang akan datang. 2) Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini menurut Hasibuan (2008:73) dikenal dengan dua cara yaitu : 1) Non ilmiah; Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal

seperti : a. Surat lamaran bermaterai atau tidak, b. Ijazah sekolah dan daftar nilainya, c. Surat keterangan kerja dan pengalaman, d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya, e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan, f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar, g. Keturunan dari pelamar, h. Tulisan tangan pelamar. 2) Ilmiah; Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain : a. Metode kerja yang sistematis, b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan, c. Berorientasi kepada prestasi kerja, d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan e. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya.

Proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian dari proses seleksi menurut pendapat Simamora (2004:168) bergantung pada beberapa faktor, yaitu : 1) Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan. 2) Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen, 3) Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama, 4) Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan, 5) Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru menurut Simamora (2004:175) bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut : 1) Karyawan yang memiliki potensi, 2) Karyawan yang disiplin dan jujur, 3) Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan, 4) Karyawan yang terampil, 5) Karyawan yang kreatif dan dinamis, 6) Karyawan yang loyal, 7) Mengurangi *turnover*

karyawan, 8) Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi, 9) Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan, 10). Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang Analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan dan pencatatan informasi terpercaya dan sah dengan suatu prosedur tertentu terhadap suatu jabatan tertentu dan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh si pemegang jabatan.

Dalam Veithzal (2010:177) menyatakan bahwa “jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari”. Dua alternative untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

Sastrohadiwiry (2002 : 114) menyatakan bahwa sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka bekerja terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut. 1) Latar Belakang Pendidikan; Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer SDM. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. 2) Pengalaman Kerja; Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecendrungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. 3) Kesehatan Fisik dan Mental; Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan

tenaga kerja. Karena tanpa pertimbangan yang matang pasti akan muncul hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat. Demikian juga pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi diperlukan orang-orang yang memiliki mental yang sehat. SDM yang fisiknya lemah, tetapi berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep-konsep atau perhitungan dan analisis yang memerlukan ketekunan dan kecerdasan yang luar biasa. 4) Status Perkawinan; Status perkawinan sumber daya manusia menjadi bahan pertimbangan dalam penerimaan SDM dan penempatannya. Karena banyak pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja dengan status perkawinan yang mensyaratkan sumber daya manusia yang belum menikah. 5) Faktor Umur; Dalam rangka penempatan tenaga kerja, faktor usia kerja yang lulus seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan. 6) Faktor Jenis Kelamin; Jenis kelamin tenaga kerja menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti tenaga satpam, waker, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita. Demikian juga untuk pekerjaan malam hari, lebih cocok tenaga kerja pria, karena tenaga kerja wanita yang dipekerjakan pada malam hari lebih banyak mendatangkan resiko tinggi daripada manfaat yang diperolehnya. 7) Minat dan Hoby; Dalam penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan minat dan hoby yang bersangkutan. Seseorang akan bekerja rajin, tekun, disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakan ditekuni dengan baik sesuai dengan minat dan hobinya. Bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan minat dan hobinya akan bersedia bekerja walaupun penuh dengan tantangan dan rintangan dan bahkan berani mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk pekerjaannya.

## METODE

Pendekatan Penelitian dipilih dengan mempertimbangkan keserasian dengan objek yang diteliti. Setelah data terkumpul kemudian diklasifikasikan sesuai dengan jenis data, setelah itu dilakukan penyederhanaan data, pengolahan data dan baru kemudian ditarik kesimpulan akhir. Memperhatikan masalah pokok dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini bersifat memberikan pendekatan kualitatif secara menyeluruh yang bertujuan untuk mencari informasi yang aktual sesuai dengan fakta yang terperinci tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan ketetapan penempatan karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang, maka jenis penelitian yang sesuai untuk dipergunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya, apa yang dipaparkan berupa penyajian pembahasan sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, kemudian dianalisis sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku pada daerah penelitian saja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer karena mengambil data langsung dari sumber yang bersangkutan dan digunakan untuk kepentingan penulis untuk melakukan penelitian. Penulis menemui manager, bagian HRD, dan karyawan baru pada PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang dengan melakukan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Setelah diolah data dianalisis dengan analisis kualitatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam perusahaan maupun perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya karyawan yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang sudah pernah mengidentifikasi jabatan lowong. Proses perencanaan rekrutmen PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia (jumlah, bauran keahlian, tingkat) dan tenggang waktu pemenuhan kebutuhan tersebut. Langkah berikutnya adalah memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir ini berdasarkan prediksi kekosongan jabatan.

Pengidentifikasian jabatan lowong, pihak manajemen perusahaan memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah Karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Konsep pengidentifikasian jabatan lowong didasari oleh kebutuhan perusahaan akan calon pemimpin yang memiliki potensi dan keinginan untuk terus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Dengan persaingan yang kian ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang visioner dan sesuai dengan karakter perusahaan. Mereka yang berhasil adalah yang mampu beradaptasi, mengetahui potensi diri, dan tanggap terhadap peluang yang ada. Sistem pengidentifikasian jabatan lowong di PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Proses rekrutmen penerimaan karyawan PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang menggunakan sistem gugur, meliputi tahapan Seleksi administrasi, Tes Psikologi, Wawancara. Tes Kesehatan.

Ada dua kualifikasi yang penting dalam hal ini, kemampuan dan motivasi pelamar. Kemampuan (*ability*) mengacu kepada kecocokan antara persyaratan pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan si pelamar. Motivasi (*motivation*) merujuk kepada kecocokan antara karakteristik pekerjaan dengan kepribadian, minat, dan keinginan si pelamar. Motivasi pada akhirnya merupakan keputusan internal. Adapun, persyaratan rekrutmen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Persyaratan Umum
  - a. Pendaftaran/lamaran ditujukan kepada PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang
  - b. HRD Division hanya memproses surat lamaran yang dikirim melalui alamat sebagaimana tercantum di atas.
  - c. IPK : 2,00 untuk S1/D3 Teknik dan 2,50 untuk S1/D3 non teknik.
  - d. Sehat jasmani dan rohani untuk melaksanakan tugas pekerjaan
  - e. Tidak dipungut biaya apapun untuk mengikuti program rekrutmen
  - f. Keputusan Panitia tidak dapat diganggu gugat
2. Surat Lamaran; Surat lamaran ditujukan kepada HRD Division PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang dengan melampirkan:
  - a. Riwayat hidup ( CV ).
  - b. Foto copy ijazah S1 atau D3 sesuai dengan jabatan yang dilamar dan transkrip nilai, keduanya telah dilegalisir
  - c. Foto copy KTP dan akte kelahiran.
  - d. Pas foto terbaru ukuran 3 x 4 sebanyak 2 lembar.
  - e. Menyertakan nomor HP yang bisa dihubungi.

Saluran rekrutmen yang digunakan untuk merekrut karyawan yang berkualitas pada perusahaan PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang dengan melakukan proses perekrutan di setiap pengumuman yang diadakan oleh pihak perusahaan. Pengumuman yang diadakan karena adanya seorang karyawan yang berhenti dan pindah ke perusahaan yang lain. Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Proses rekrutment yang dilakukan oleh PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang sudah memenuhi standar dan karyawan baru merasa puas dengan proses rekrutmen yang ada. Kemampuan dan motivasi karyawan juga mempengaruhi sehingga karyawan baru tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Berdasarkan dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis, pada PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik, terlebih dahulu harus direkrut karyawan-karyawan untuk pekerjaan yang tersedia. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mencoba untuk meminta perusahaan agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung perusahaan. PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang sudah memiliki persyaratan dalam proses rekrutmen seperti mendiagnosis efektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan perusahaan yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen, membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci, menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh perusahaan dalam posisi yang sama dan dapat menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.

Proses seleksi yang dirancang dan direncanakan baik agar menghasilkan pelamar yang berkualitas baik, karyawan yang berkualitas tinggi tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya pengumuman, sehingga tidak ada pengumuman. Ketatnya persaingan ada pada seleksi administrasi, psikotes, hingga *medical checkup*. Ada beberapa proses seleksi yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan seleksi seperti seleksi surat-surat lamaran, mengadakan tes wawancara, penilaian, dan penerimaan. HRD Division PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang.

Proses seleksi yang dilaksanakan didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah di tetapkan berbagai persyaratan yang harus di

penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Pada proses seleksi pihak manajemen perusahaan memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.

Adanya saluran yang digunakan oleh PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat saluran rekrutmen yang di gunakan. Jika manajemen mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang disediakan oleh PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang. Pelaksanaan proses seleksi membuat penawaran kerja dengan para karyawan baru dengan menggunakan sumber internal (internal source) dan sumber eksternal perusahaan (external source). Tanggung jawab atas keseluruhan proses seleksi normalnya dibebankan ke pundak HRD Division. Tanggung jawab ini meliputi pencarian sumber pelamar, pembuatan dan pemasangan iklan lowongan kerja, agen penempatan tenaga kerja, dan prosedur guna menjamin kesempatan kerja yang sama.

Lebih lanjut d proses seleksi menggunakan Sumber dari dalam (Internal Source), dengan tujuan meningkatkan moral (semangat) tenaga kerja yang sudah ada, menjaga kesetiaan karyawan, memberi motivasi kerja pada karyawan, dan memberi penghargaan atas prestasi karyawan. Mengisi posisi yang lowong dengan calon dari dalam memiliki banyak keuntungan, dalam hal ini tidak ada penggantian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang calon. Karenanya seringkali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam. Calon dari dalam lebih berkomitmen kepada perusahaan

kandidat dan lebih sedikit pelatihan dari pada kandidat dari luar. Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali. Memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.

Pekerja kontrak yang merupakan sumber eksternal (external source) membantu perusahaan untuk menjalankan tugas-tugas perusahaan dan administrasinya. Mengurangi cost dan biaya training untuk pelatihan karyawan. Perusahaan yang tidak mampu membayar program pelatihan karyawan sering mendapatkan karyawan yang telah diuji oleh lembaga sementara. Prosedur yang dibebankan terhadap karyawan kontrak menguntungkan perusahaan terutama karyawan yang memiliki keahlian. Outsourcing merupakan karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*.

Karyawan baru PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang mengatakan bahwa perusahaan dalam mengadakan proses seleksi sudah sesuai dengan prosedur dimana diawali dengan memasukkan lamaran pekerjaan dengan melampirkan beberapa persyaratan seperti ijazah dan traksrip terakhir, Kartu Tanda Penduduk, keterampilan yang dimiliki seperti sertifikat kursus komputer dan juga pas photo. Setelah itu para pelamar menunggu panggilan dari perusahaan untuk melakukan wawancara dengan HRD Division. Setelah melakukan wawancara akan diberi waktu tunggu selama 3 hari untuk menentukan apakah pelamar kerja tersebut diterima atau tidak bekerja di PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang.

PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang sudah memiliki proses seleksi kepada karyawan baru agar memudahkan dalam penerimaan karyawan. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika

pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Dasar seleksi merupakan penerimaan karyawan baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada perilaku dimasa lalu yang merupakan predictor terbaik atas perilaku di masa yang akan datang dan juga perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

Penempatan karyawan baru yang diterima sesuai dengan bidang tugas yang diumumkan pada saat proses rekrutmen yang lowong pada perusahaan untuk segera diisi oleh karyawan baru tersebut dengan demikian karyawan baru tersebut dapat langsung melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik dikarenakan dari awal proses penerimaan sudah mengetahui bidang tugas yang akan dikerjakannya. Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Menempatkan karyawan baru pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (pekerjaan/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam *jobspecification*. Lebih lanjut, dasar pertama dari penempatan adalah pekerjaan. Setelah itu, langkah yang dilakukan adalah melihat job deskripsinya, maksudnya ada apa tugas dan tanggung jawab orang yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut, demikian juga wewenangnya, siapa yang menjadi atasan, bawahan dan sebagainya yang dapat dibaca pada jobdescription pekerjaan itu.

Karyawan baru yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar karyawan baru yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi. Berdasarkan dari pengamatan yang ada dilapangan terlihat bahwa PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang sudah menempatkan karyawan baru ke posisi yang ditawarkan pada saat mengajukan lamaran kerja di Perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Proses perencanaan rekrutmen PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia (jumlah, bauran keahlian, tingkat) dan tenggang waktu pemenuhan kebutuhan perusahaan. PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang melakukan proses seleksi yang dilaksanakan didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan seperti seleksi administrasi surat lamaran kerja, mengadakan tes wawancara, penilaian, dan penerimaan. Penempatan karyawan baru yang diterima di PT. Anzon Autoplaza sesuai dengan bidang tugas yang diumumkan pada saat proses rekrutmen yang lowong pada perusahaan untuk segera diisi oleh karyawan baru tersebut dengan demikian karyawan baru tersebut dapat langsung melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik dikarenakan dari awal proses penerimaan sudah mengetahui bidang tugas yang akan dikerjakannya.

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia khususnya pada pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan ketetapan penempatan karyawan pada PT. Anzon Autoplaza Cabang Sintang dapat berjalan seperti yang diharapkan,

maka penulis menyarankan beberapa saran sebagai berikut : tetap mempertahankan proses rekrutmen dan proses seleksi yang selama ini telah dilaksanakan oleh PT. Anzon Autoplaza, dengan mengedepankan calon pelamar kerja yang memiliki kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan. Mengembangkan panduan penempatan *karyawan* untuk menetapkan suatu pendekatan yang lebih terstruktur bagi para pelamar kerja agar dapat menghasilkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian untuk dipromosikan ke jalur karir yang lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Castetter, W.B. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, penerjemah Eli Tanya*. Jakarta: PT indeks
- Dessler, Gary. 2011. *Management Fundamentals. Edisi Keempat*. Virginia: Reston Publishing Company.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, Suad & Heiddjrachman, Ranupandojo. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Karyanto. 2012. *Bursa Kerja Khusus bagi Ketenagakerjaan*. Jakarta: CV. Andi Offset.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Terjemahan Tjun Surjaman*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekiat. 2012. *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, H. 2000. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press
- Rival, veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Insani Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Santoso, G. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouza Ji. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: CV. Alfabeta
- Toha, M. 2002. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Wexley Kenneth N & Yulk Gary. 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zurnali, Cut. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.