

# ANALISIS KEBIJAKSANAAN PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. MISAJA MITRA CABANG KOTABARU

Lilik Herawati  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad  
Arsyad Al-Banjari  
Email: lilikacep@gmail.com

## ABSTRAK

Lilik Herawati, 2021, Analisis Kebijakan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru, Pembimbing I : Hj. Farida Yuliant, Pembimbing II : Hj. Lamsah. Penelitian ini bertujuan untuk : 1). Mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru, 2). Melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan atau pemilihan karyawan PT. Misaja Mitra Kotabaru.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan PT. Misaja Mitra Kotabaru.

Hasil Penelitian : 1). PT. Misaja Mitra Kotabaru melakukan tahapan-tahapan seleksi dan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan formasi yang diperlukan perusahaan. Perusahaan menentukan kondisi-kondisi tertentu sebagai dasar seleksi dan rekrutmen, yang kemudian oleh dilanjutkan dengan tahapan-tahapan seleksi dimulai dari seleksi berkas untuk menyaring kandidat kemudian sampai kepada pengangkatan karyawan, 2). bahwa PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru dalam menerima karyawannya, belum melaksanakan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan prosedur yang sesungguhnya. Akibat dari kegiatan tersebut, sudah barang tentu hal ini akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Secara sistemik standar prosedur operasional yang ditetapkan pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru sudah sesuai. Hanya ada beberapa poin yang perlu diperhatikan pada proses rekrutmen dan seleksi tersebut yaitu Pada proses seleksi berkas hendaknya ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan pada posisi-posisi yang vital, hendaknya pihak perusahaan melibatkan departemen/divisi yang memerlukan karyawan tersebut dengan kapasitas sebagai advisor (Penasehat), tanpa harus mempengaruhi keputusan akhir.

Disarankan juga agar PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru mengadakan masa percobaan ada karyawan yang telah lulus dalam tahap rekrutmen dan seleksi ini hal ini bertujuan agar karyawan ini dapat memahami pekerjaan yang akan dikerjakannya dan benar-benar mampu menjalankan tugas dan fungsinya serta bisa beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya

Kata Kunci : Analisis Kebijakan, Rekrutmen, Seleksi

---

## ABSTRACT

*Lilik Herawati, 2021, Analysis of Employee Recruitment and Selection Policies at PT. Misaja Mitra Kotabaru Branch, Advisor I: Farida Yulianti, SE, MM, Supervisor II: Lamsah, SE, MM. This research aims to: 1). Knowing the recruitment and selection process of employees at PT. Misaja Kotabaru Branch Partners, 2). Conduct an analysis of the recruitment and selection process of employees or the selection of employees of PT. Misaja Mitra Kotabaru.*

*This study uses a descriptive qualitative method of field research or to the object of research where data collection is done by conducting research directly into activities and conducting interviews directly with the leadership of PT. Misaja Mitra Kotabaru.*

*Research Results: 1). PT. Misaja Mitra Kotabaru performs the stages of selection and recruitment in accordance with the needs of the formation required by the company. The company determines certain conditions as a basis for selection and recruitment, which is then followed by stages of selection starting from file selection to screen candidates and then to the appointment of employees, 2). that PT. Misaja Kotabaru Branch Partner in accepting its employees, has not carried out recruitment and selection in accordance with the actual procedures. As a result of these activities, of course this will affect the productivity of the company.*

*Systemically the standard operating procedures established at PT. Misaja Kotabaru Branch Partners are appropriate. There are only a few points that need to be considered in the recruitment and selection process. In the file selection process, provisions should be set in vital positions, the company should involve departments / divisions that require these employees with capacity as advisors (Advisors), without having to influence the final decision. It is also recommended that PT. Misaja Kotabaru Branch Partners held a trial period there are employees who have passed in the recruitment and selection phase. This is intended so that these employees can understand the work to be done and truly be able to carry out their duties and functions and can adapt to the surrounding environment*

*Keywords: Policy Analysis, Recruitment, Selection*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting pencapaian tujuan. Umumnya seorang pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Yaitu suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan didalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “orang yang tepat pada tempat yang tepat”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. dengan melaksanakan seleksi akan diperoleh karyawan yang nantinya dalam melaksanakan tugasnya bisa berhasil dengan baik, tetapi seleksi yang digunakan harus menggunakan metode seleksi yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Tujuan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu, ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut harus dapat bekerja sama dengan teman-temannya dan memberikan prestasinya yang tertuju pada realisasi tujuan perusahaan proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best guest*) dari pelamar yang ada.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimassa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utaman penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan hasil dari keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikasi dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Suatu perusahaan yang melakukan Rekrutmen/Seleksi berkeinginan untuk mendapatkan orang atau keryawan yang tepat dalam arti dinamis, untuk itu perlu ditentukan hal-hal yang dapat diseleksi, metode rekrutmen dan seleksi yang tepat, tenaga penyeleksi yang jujur dan obyektif, sehingga dapat diharapkan proses yang dilakukan ini membawa hasil yang maksimal.

Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Dimana penilaian kerja bisa mengetahui suatu organisasi secara efektif dan efisien serta sangat bermanfaat untuk mengembangkan pertumbuhan organisasi keseluruhan sehingga dengan penilaian kerja bisa mengetahui kondisi sesungguhnya kinerja dari karyawan tersebut

## METODE

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode observasi lapangan dan melalui studi kepuasan untuk kemudian dianalisis dan dikaji untuk mendapatkan pemecahan masalah. Dengan dasar teoritis yang telah didokumentasi dalam studi kepustakaan dan hasil observasi lapangan akan dikembangkan secara langsung untuk mengetahui sumber permasalahan yang terjadi.

Sumber data dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Dimana data tersebut yang langsung diperoleh melalui observasi dan wawancara ke perusahaan PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru serta staff perusahaan .

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur/ bahan bacaan, dan bahan ajar kuliah serta hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian, studi lapangan mengumpulkan data yang diperlukan untuk objek penelitiann dengan melakukan cara melakukan pada perusahaan yang PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru melalui observasi langsung , penyebaran kuesioner kepada para karyawan, dan wawancara kepada pihak staff karyawan PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari perusahaan tentang solusi yang dinilai efektif sebagai jawaban dari permasalahan tentang rekrutmen dan seleksi pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru.

### 1. Pemecahan Masalah Prosedur Rekrutmen dan Seleksi

Secara sistemik standar prosedur operasional yang ditetapkan pada T. Misaja Mitra Cabang Kotabaru sudah sesuai. Hanya ada beberapa poin yang perlu diperhatikan pada proses rekrutmen dan seleksi tersebut antara lain :

- 1). Pada proses seleksi berkas hendaknya ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan pada posisi-posisi yang vital, hendaknya pihak perusahaan melibatkan departemen/divisi yang memerlukan karyawan tersebut dengan kapasitas sebagai advisor (Penasehat), tanpa harus mempengaruhi keputusan akhir.
- 2). Dalam standarisasi rekrutmen dan seleksi yang ditetapkan oleh PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru, pada tahap wawancara disarankan untuk melibatkan tim psikologi.
- 3). Untuk soal tes, sebaiknya porsi tes kompetensi ditambah untuk mengetahui sejauh mana wawasan calon karyawan tentang manajemen perusahaan terutama tentang tugas dan fungsinya nanti kalau sudah bekerja.
- 4). Untuk tahapan akhir dalam hal ini adalah tahap aktivitas karyawan, sebaiknya karyawan yang bersangkutan diwajibkan menandatangani lembar pernyataan/Pakta Integritas yang berisi tentang ke-profesionalisme-an yang bersangkutan dalam menerima semua bentuk penghargaan maupun pelanggaran baik yang berlaku, maupun yang akan berlaku nantinya pada perusahaan pengguna tenaga kerja, sebagai bentuk komitmen dari yang bersangkutan perusahaan pengguna tenaga kerja.

### 2. Penggunaan Sumber Daya Manusia pada Prosedur Rekrutmen dan seleksi

Untuk sumber daya manusia yang digunakan PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru dalam rekrutmen dan seleksi ada baiknya direvisi secara menyeluruh, baik dari bagian teknis hingga bagian pelaksana. Dalam beberapa kondisi dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya yang digunakan atau dilibatkan PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru sebagai Tim Seleksi dan Rekrutmen Karyawan masih kurang terlatih dan berpengalaman, sehingga sangat berpotensi terjadi praktek-praktek penyimpangan pada proses rekrutmen dan seleksi tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan poin-poin yang perlu diperhatikan tentang sumber daya manusia yang digunakan PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru pada proses rekrutmen dan seleksi antara lain sebagai berikut :

1. Dalam segi kompetensi hendaknya PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru dalam proses rekrutmen dan seleksi ini juga mengikut sertakan tenaga ahli. Pengertian tenaga ahli pada point ini adalah tenaga ahli yang benar-benar berkompentensi dalam bidang pekerjaan yang diperlukan. Sebagai contoh perlu adanya seorang yang cukup berpengalaman dalam posisi pekerjaan yang dibutuhkan pada perusahaan untuk semua tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi.
2. Sebagai second opinion (Pendapat Kedua) diperlukan juga seorang yang berkompentensi dalam bidang manajemen.
3. Untuk selanjutnya ada baiknya pihak PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru melibatkan Yayasan Psikologi dan Lembaga-lembaga Publik Independent juga ikut terlibat dalam Tim Seleksi dan Rekrutmen Karyawan di masa yang akan datang untuk menjaga netralitas dan agar proses Seleksi dan Rekrutmen Karyawan berjalan dengan baik, jujur dan jauh dari praktek penyimpangan, sehingga PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru akan mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan formasi di perusahaan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian pada proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru ini terdapat beberapa tahapan yang dilakukan antara lain sebagai berikut :

1. Tahapan Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja dan Standarisasi Syarat dan Prasyarat Kandidat Karyawan
2. Tahapan Seleksi Berkas
3. Tahap Penilaian Kemampuan dan Keputusan (Fit and Proper Test)
4. Tahapan Pengisian Form Rekrutmen dan seleksi
5. Tahapan Wawancara
6. Tahapan Negosiasi Sallary

- Kandidat yang sudah diterima sebagai karyawan akan diberikan informasi-informasi mengenai keadaan perusahaan, kondisi kerja dan sebagainya. Sebab karyawan yang baru mulai bekerja biasanya selalu dihadapkan dengan berbagai pertanyaan dari dalam dirinya dan pertanyaan seperti ini harus mendapatkan jawaban yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan baru disebut dari para seniornya terdahulu, pemberian jawaban yang jelas ini dimaksudkan agar karyawan baru tersebut lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan.
- PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru sebagai perusahaan yang melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan membentuk tim seleksi yang akan melakukan seleksi membuat analisa permintaan tentang kebutuhan akan tenaga kerja untuk menentukan kondisi-kondisi tertentu sebagai syarat dan prasyarat kandidat karyawan.
- Dalam kondisi ini PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru akan menentukan usia, pendidikan terakhir dan lain sebagainya sebagai syarat dan prasyarat untuk proses seleksi dan rekrutmen yang dijalankan pada tahapan-tahapan selanjutnya. Pada tahapan ini perusahaan memegang peranan penting sebagai penentu kebijakan tentang kebutuhan dan kondisi kandidat karyawan sehingga proses penentuan masih dapat terkontrol dan dapat berjalan dengan baik.
- Dalam Penilaian Kemampuan dan Keputusan ini, kandidat-kandidat yang telah lolos pada seleksi berkas, kemampuan menjalani serangkaian test-test kelayakan yang berupa test uji teori, tes psikologi, dan test kompetensi skill, dimana serangkaian test tersebut dilakukan dilakukan sistem tertulis.
- Perusahaan melakukan tahapan-tahapan seleksi dan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan formasi yang diperlukan perusahaan. Perusahaan menentukan kondisi-kondisi tertentu sebagai dasar seleksi dan rekrutmen, yang kemudian akan dilanjutkan dengan tahapan-tahapan seleksi dimulai dari seleksi berkas untuk menyaring kandidat kemudian sampai kepada pengangkatan karyawan.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L. John M, et.al. 2002. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold, O'Donnell, dan Wihrich Heinz. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Lawlor, Alan. 2003 *Manual Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: SIUP.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Siondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto J. 2000. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Wursanto, I.G. 2002. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.