

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

Nurul Mahrita, Dwi Wahyu Artiningsih, Syahrani

Manajemen, 6120.Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM 16.31.1029

Manajemen, 6120.Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1119056501

Manajemen, 6120.Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1125097401

E-mail ; nurulmahrita27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : 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 perusahaan. Hasil Penelitian menunjukkan : 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.

Kata Kunci : Analisis; Rekrutmen; Seleksi

ABSTRACT

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 the company. Research Results: PT. Misaja Mitra Kotabaru performs the stages of selection and recruitment in accordance with the the correct procedure. As a result of these activities will definitely affect company productivity.

Keywords : Policy Analysis; Recruitment; Selection

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting pencapaian tujuan. Umumnya 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 ditelah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahannya, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Yang 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.

Rekrutmen dan seleksi merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru.

METODE

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu :

- 1) Studi kepustakaan (Library Researc)

Studi keputusan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur bahan bacaan, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

- 2) Studi Lapangan (Field Research)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner / pertanyaan kepada para karyawan, dan wawancara.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- 1) Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

- 2) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
- 3) Dokumentasi adalah teknik memperoleh data dengan cara mengumpulkan, meneliti dan mempelajari catatan dan laporan-laporan yang ada perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian ini akan dijabarkan tahapan-tahapan atau proses rekrutmen dan seleksi penerimaan karyawan baru yang dilakukan oleh PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru. Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan seperti yang diuraikan pada perumusan masalah bahwa perusahaan dalam menjalankan atau melakukan penarikan tenaga kerja yang dilaksanakan. Beberapa hal yang akan disampaikan dalam hasil penelitian ini dimulai dari penetapan kebutuhan karyawan hingga pengangkatan karyawan baru. Dalam pembahasan kali ini juga akan dikemukakan berbagai dampak yang terjadi akibat dari proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru. Pada kesempatan penulis juga akan memberikan solusi-solusi yang wajar dan yang dapat diaplikasikan pada proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru. 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 oleh dilanjutkan dengan tahapan-tahapan seleksi dimulai dari seleksi berkas untuk menyaring kandidat kemudian sampai kepada pengangkatan karyawan.

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). Negosiasi salary
- 7). Tahapan Aktivitas Kandidat

Seperti yang telah diuraikan dalam hasil penelitian 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. Dalam pembahasan kali ini, kerugian-kerugian ini dapat kita kategorikan menjadi dua jenis, yaitu dampak global yang bersifat general dan dampak sistemik yang mempengaruhi kondisi manajemen perusahaan secara umum.

- 1) Dampak Global

Dampak dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru secara global baik yang berimbas pada kinerja perusahaan hingga ke pribadi pekerja masing-masing

2) Dampak Negatif Pada Perusahaan

Secara umum dapat ditarik benang merah antara proses seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja perusahaan. Pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru, kinerja karyawan yang bermasalah tersebut dapat menurunkan produktifitas perusahaan secara umum, baik dari segi kinerja perorangan yang tidak baik sesuai standard perusahaan hingga dalam segi efisiensi waktu yang digunakan untuk melakukan *re-training* / percobaan pada, karyawan yang bermasalah tersebut.

3) Dampak Negatif Pada Departemen/Divisi Dalam Perusahaan

Dampak selanjutnya adalah berkaitan dengan divisi dimana karyawan tersebut bekerja, sebagai contoh karyawan tersebut ditempatkan pada departemen produksi, hal ini tentu mempengaruhi kinerja departemen tersebut. Sesuai standar perusahaan dengan ditempatkannya karyawan yang bersangkutan pada departemen produksi akan mampu menambah quality dari produksi, namun kenyatannya departemen tersebut belum mampu mencapai target yang dimaksud perusahaan sehingga departemen tersebut dianggap gagal oleh perusahaan.

4) Dampak Negatif Secara Personal

Kemudian akibat dari kegiatan seleksi dan rekrutmen tersebut akan berdampak secara personal terhadap diri karyawan bersangkutan dimana yang bersangkutan akan merasa minder karena bertanggung jawab terhadap kegagalan perusahaan tersebut. Dan dalam psikologi perasaan ini akan menular kepada orang yang berada disekitarnya, sehingga kesenjangan personal akan semakin terasa.

5) Dampak Sistemik pada End User (Pengguna/Pemakai Tenaga kerja)

Berikut akan dijelaskan tentang pengaruh sistemik akibat kegiatan seleksi dan rekrutmen yang meliputi pada dua kategori besar, yaitu pengaruhnya terhadap konsolidasi dan pengaruhnya terhadap sistem manajerial.

(1) Dampak Negatif pada Konsolidasi

Pengaruh pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi pada PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru terhadap konsolidasi dapat berupa penyampaian perintah dari atasan ke bawahan, dan dari karyawan ke karyawan lainnya bisa menjadi tidak sehat. Contohnya adalah ketika atasan memberikan order kepada bawahannya kemudian diteruskan ke bawahan lainnya, perintah yang seharusnya dilakukan secara kooperatif akhirnya akan berubah menjadi perintah personal.

(2) Dampak Negatif pada Manajerial

Dalam manajerial hal ini juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat berupa *miss-conception* terhadap *job desk* (Deskripsi Jabatan) pada level-level tertentu yang bersangkutan

yang menyebabkan perubahan posisi secara sosial terhadap atasan maupun bawahan.

Hal ini tentu saja akan mempengaruhi struktur organisasi secara verbal yang akan menyebabkan sistem *order and demand* (Order dan Permintaan) pada perusahaan pengguna tidak berjalan semestinya.

Pada kondisi tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru tidak efisien sehingga mengakibatkan produktivitas perusahaan kurang berjalan sebagaimana mestinya.

Pada pembahasan kali ini, akan kita bahas 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 PT. 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 dan 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 hendak 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

PT. Misaja Mitra Cabang Kotabaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perikanan laut yang mana perusahaan ini menjalankan kerja sama dengan negara Jepang. Kerja sama ini sudah lama dimulai dan sampai sekarang. Disamping ini kerjasama itu juga dilakukan oleh beberapa negara-negara tetangga seperti Malaysia, Singapura dan lain - lain. Kehadiran perusahaan ini sangat menguntungkan bagi daerah, selain mendapatkan tambahan pendapatan daerah juga memberikan nilai tambahan pendapatan bagi masyarakat sekitarnya terutama dalam menekan angka pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan.

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 oleh dilanjutkan dengan tahapan-tahapan seleksi dimulai dari seleksi berkas untuk menyaring kandidat kemudian sampai kepada pengangkatan karyawan.

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.

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.

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.