

SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BARU PADA PT. KARTIKA
PURNA YUDHA BANJARMASIN KALIMANTAN SELATAN

ABSTRAK

Aisyah Rodliyatul Badniyah¹, H M Zainul², Rizka Zulfikar³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0066
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105076601
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1106127301
Email: aisyahrodliyatulb@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui bagaimana sistem seleksi pada PT. Kartika Purna Yudha selama ini. (2) Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen yang telah digunakan selama ini pada PT. Kartika Purna Yudha. (3) Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi PT. Kartika Purna Yudha. (4) Dan untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan di PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan data atau informasi sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara struktur.

Penelitian ini menghasilkan banyak informasi yang didapatkan tentang Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Baru pada PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin Kalimantan Selatan yaitu (1) Sistem Seleksi diantaranya: Publikasi dan Penerimaan Surat Lamaran (2) Sistem Rekrutmen diantaranya: Seleksi administrasi, pemanggilan karyawan baru, test tertulis, wawancara, pengumuman penerimaan calon karyawan (3) Kendala nya yaitu: Sikap calon pelamar yang kurang jujur dan tidak terbuka, Sulit mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, Proses penyeleksian yang terburu-buru (4) Dilakukan pendekatan oleh HRD, dilakukan training atau pelatihan, dan pemilihan pelamar yang paling sesuai.

Kata Kunci : Sistem, Rekrutmen, Seleksi, Jasa

ABSTRACT

This study aims to (1) To find out how the selection system at PT. Kartika Purna Yudha all this time. (2) To find out how the recruitment system that has been used so far at PT. Kartika Purna Yudha. (3) To find out what obstacles are faced by PT. Kartika Purna Yudha. (4) And to find out how the efforts made in overcoming problems at PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin.

The design of this research is descriptive qualitative, which describes the data or information in accordance with the reality in the field. The data collection technique used is the interview structure.

This research resulted in a lot of information obtained about the New Employee Recruitment and Selection System at PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin South Kalimantan, namely (1) Selection System including: Publication and Acceptance of Application Letters (2) Recruitment System including: Administrative selection, calling new employees, written test, interview, announcement of recruitment of prospective employees (3) The obstacles are: Attitude

prospective applicants who are less honest and not open, Difficult to find employees who match company criteria, Hasty selection process (4) Approached by HRD, training or training is carried out, and selection of the most suitable applicants.

Keywords: *System, Recruitment, Selection, Service*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Kartika Purna Yudha ini merupakan badan usaha yang bergerak dibidang Penyedia Tenaga Kerja (security) yaitu perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja dan bekerjasama dengan instansi atau perusahaan lain dalam rangka pemenuhan permintaan tenaga kerja dan security didalam maupun di luar kota.

Pada PT Kartika Purna Yudha ini sistem perekrutan dan seleksi yang dilakukan tidak hanya menghasilkan pegawai tetap, namun juga untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT Kartika Purna Yudha ini menggunakan tenaga kerja dengan outsourcing. Adanya perekrutan dan seleksi yang baik maka akan mampu mendukung kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut, dimana kinerja merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan. Namun pada PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin ini masih ada beberapa hambatan atau kendala sehingga masih memerlukan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih baik.

Seleksi merupakan bagian penting dari bisnis manajemen sumber daya

manusia, yaitu pengadaan, dan pengadaan itu sendiri meliputi: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan produksi.

Proses seleksi merupakan tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai dengan pelamar pekerjaan dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi adalah keputusan diterima atau tidaknya calon pelamar.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi Sugiono (2013).

2. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian dan observasi pada bagian karyawan dan manajer di PT. Kartika Purna Yudha yang terletak di Jalan Adhiyaksa, Komplek Pertokoan Kayutangi Permai, No.5 Banjarmasin.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan jenis wawancara terstruktur. Pemilihan informan yang digunakan adalah Purposive Sampling. Purposing

sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan banyak informasi yang didapatkan tentang Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Baru Pada PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin Kalimantan Selatan. Dalam bentuk usaha di bidang jasa outsourcing dengan nama PT.Kartika Purna Yudha, dengan alamat Jl. Adiyaksa Komp.Pertokoan Kayutangi no.05 Banjarmasin. Dengan VISI : pertama, meningkatkan efektifitas perusahaan dengan memfokuskan diri pada bisnis utamanya. Kedua, membantu perusahaan pengguna atau user meningkatkan nilai investasi dan efisiensi. Ketiga, penghematan labour cost 30% hingga 40%. Keempat, membagi resiko usaha. Dan adapun MISI : Pertama, memberikan jaminan pelayanan kepada setiap pengguna jasa kami. Dan yang kedua, memberikan kesempatan kepada setiap orang yang berpotensi di bidang tenaga kerja/buruh dan keamanan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Selain dari pada itu jumlah informan dalam penelitian Ini adalah 2 orang, informasi yang terdiri dari 1 orang sebagai pembahasan rekrutmen dan seleksi yang bernama bapak Bambang Setyono sebagai kabag. Operasional yang memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang apapun di PT.Kartika Purna Yudha. Kemudian 1 orang sebagai pembahas tentang kinerja pegawai yang bernama Ardian Cahya, S.Kom sebagai Staf HRD PT.Kartika Purna Yudha.

1. Pelaksanaan Proses Perekrutan

Tahapan awal dalam proses rekrutmen karyawan di perusahaan ini adalah publikasi. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada masyarakat umum bahwa PT. Kartika

Purna Yudha Banjarmasin sedang melakukan rekrutmen karyawan baru. Papan iklan dan brosur, PT Kartika Purna Yudha Banjarmasin memasang beberapa papan iklan yang memberikan informasi singkat mengenai gambaran dan maksud dari perusahaan dalam memberikan informasi. Selain menggunakan papan iklan dan brosur, PT Kartika Purna Yudha Banjarmasin juga memanfaatkan jejaring media sosial dalam melakukan rekrutmen karyawan di perusahaan tersebut.

Tahap selanjutnya dari proses perekrutan adalah penerimaan surat lamaran kerja dari para calon karyawan baru yang ingin mendaftar di PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin. Penerimaan berkas surat lamaran kerja dapat berupa surat tertulis yang dikirim langsung ke PT. Kartika Purna Yudha atau dapat juga melalui e-mail.

2. Pelaksanaan Proses Seleksi Karyawan

Seleksi administrasi pada PT. Kartika Purna Yudha menggunakan seleksi secara manual yaitu dengan membaca surat lamaran satu persatu data calon karyawan yang telah diterima. Jadi di dalam proses administrasi ini personalia dituntut lebih teliti dalam menyeleksi berkas-berkas guna untuk mendapatkan calon karyawan baru yang baik dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Pemberitahuan kepada calon karyawan baru bahwa selanjutnya akan melaksanakan tes dan syarat akan mengikuti tes. Biasanya dihubungi melalui telepon atau sms.

Tes tertulis dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tahap selanjutnya setelah adanya pemilihan dari surat

lamaran yang ada dari seleksi administrasi, maka pelamar calon karyawan baru dipanggil ke perusahaan untuk melakukan wawancara kerja.

Tahap ini adalah tahap dimana para calon karyawan dihubungi yang diberitahukan tentang keputusan dari perusahaan bahwa telah diterima menjadi karyawan baru di perusahaan itu. Penempatan karyawan baru merupakan langkah terakhir dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan baru.

3. Kendala dalam Proses Perekrutan dan Seleksi Karyawan Baru

Sikap calon karyawan yang kurang terbuka dan tidak jujur akan menghambat jalannya suatu proses perekrutan dan seleksi karena jawaban atau informasi yang didapatkan kurang meyakinkan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan background atau latar belakang mereka, contohnya ada karyawan yang kuliah di jurusan pendidikan (S.Pd) namun pada PT tersebut ditempatkan pada bagian pajak.

Adanya tuntutan waktu dari perusahaan yang sudah terikat kontrak akan segera mengirimkan kandidat calon karyawan. Penyeleksian tidak berjalan dengan baik karena terburu-buru, apalagi dalam situasi dimana tidak ada kandidat yang sempurna. Akibat terpaksa mengirimkan calon karyawan yang belum atau sedikit lagi memenuhi kualifikasi.

4. Upaya dalam Proses Perekrutan dan Seleksi Karyawan Baru

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi calon

karyawan yang kurang terbuka adalah dilakukannya pendekatan oleh HRD, diharapkan ketika test dilakukan calon karyawan akan lebih bisa terbuka.

Untuk upaya mencari calon karyawan baru dengan skill yang dibutuhkan pada masa awal perekrutan menyertakan kriteria-kriteria yang sesuai dengan perusahaan cari, untuk masalah ini perusahaan juga melakukan beberapa upaya lain setelah karyawan diterima yakni menyelenggarakan pelatihan/training skill untuk memberikan edukasi dengan pengalaman untuk menyesuaikan dengan job disk mereka.

Jika perusahaan sangat membutuhkan karyawan, perusahaan terpaksa menyeleksi secara cepat, namun perusahaan berupaya semaksimal mungkin dengan memilih kandidat yang sesuai.

PENUTUP

Bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan juga harus ketat dalam pemilihan atau perekrutan karyawan yang akan bekerja dalam perusahaannya.

Dalam Pelaksanaan rekrutmen karyawan di PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin dilakukan beberapa langkah yaitu : Analisis Pekerjaan, Menerima data pelamar, Menganalisis Surat Lamaran, Melakukan Tes, Pemanggilan Karyawan, Pemberian Keputusan, dan Penempatan Karyawan Baru.

Pada proses perekrutan karyawan pada perusahaan mempunyai kendala atau hambatan yang wajib harus dihadapi perusahaan seperti kendala pada perekrutan

karyawan adanya faktor organisasional, eksternal, dan kendala yang muncul dari calon karyawan itu sendiri. Banyaknya calon karyawan yang kurang memenuhi persyaratan lamaran kerja, ketepatan waktu ketika interview atau wawancara kerja.

Dengan adanya kendala atau hambatan yang ada dalam perekrutan dan seleksi karyawan ini perusahaan PT. Kartika Purna Yudha Banjarmasin dapat lebih memperhatikan lebih dalam bagaimana upaya yang akan dilakukan guna meminimalkan kendala dan hambatan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Musa, M. (2021). *Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah*

Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi (Doctoral Dissertation, Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).

Yamin, M. (2018). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Sumber*

Daya Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Sungai Guntung (Doctoral Dissertation, Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).

Nuraeni (2018). *Komunikasi Persuasif Dalam Rekrutmen Calon Santri Di Pondok*

Pesantren Daarul Ikrom Kedondong Pesawaran (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan

Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.

Romadon, R., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal Hummansasi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 34-42.

Kamsir, (2017). Penerapan teknologi dan pengaruhnya terhadap rekrutmen pada

lembaga perbankan islam. Al-Masraf: *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(2), pp.167-175.

Purnaya, I.G.K.S., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.

Kamsir, (2017). *Kebijaksanaan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada*

Hotel Summer Bed'n Breakfast Banjarmasin (Doctoral dissertation,

Universitas Islam Kalimantan MAB).

Sendow, Jessica (2015). *Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap*

Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Puspitasari, R.A., (2014). *Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen*

Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu. Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Kartika, C.S., (2014). *Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan*

Pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. Agora, 2(1), pp.18-22.

- Nurhuda, E., (2014). Analisis pelaksanaan program rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan pelatihan karyawan. *Studi pada karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah*. Brawijaya University.
- Komaling., (2016). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Yusuf, Muhammad., (2021). *Pengaruh Penghargaan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG).
- Hamid, Abdul., (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Simbolon, S. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Nurhasanah, M., & Arip, M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Komputer Terapan*, 5(2), 1-12.
- Nurhayati (2016). *Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar*. *Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.
- Septhinna, E. (2013). *Proses rekrutmen sumber daya aparatur dinas pendidikan (studi kasus badan kepegawaian daerah kota malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Ryusnita (2017), *Pentingnya Kualifikasi Dasar Kemampuan Kepemimpinan dalam Rekrutmen Karyawan di Bidang Industri Pariwisata*. *Mabha Jurnal*, 3(1), 30-40.
- Sutrisno (2016) *Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana Jakarta Barat*. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122-132.
- Sugiono (2013). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Kholidah, Z.& Hasibuan (2013). *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Swasta*. *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), 237-251.
- Sondang (2015). *Pengembangan Aplikasi Penyedia Lapangan Pekerjaan*. In *Prosiding TAU SNAR-TEK Seminar Nasional Rekayasa dan Teknologi* (Vol. 1, No. 1, pp. 05-12).