

**Analisis Kebijaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada
PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru**

Gita Damayanti

Pembimbing 1 : Lamsah

Pembimbing 2 : Hj. Farida Yulianti

1. Manajemen, (61201), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,
NPM : 16.31.0996
2. Manajemen, (61201), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,
NIDN : 1125126201
3. Manajemen, (61201), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,
NIDN : 1121076901
E-mail : gitadamayanti890@gmail.com / 085252416574

ABSTRAK

Analisis Kebijaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru

PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa sosial ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada para pekerja.

PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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.

Berdasarkan penelitian dan permasalahan serta pemecahan yang telah penulis jelaskan didepan dan demi terciptanya lingkungan yang kondusif dalam perusahaan tersebut, penulis menyimpulkan beberapa saran yang akan berguna untuk proses rekrutmen dan seleksi serta produktifitas perusahaan secara umum. Beberapa saran tersebut antara lain sebagai berikut :

Dalam penarikan tenaga kerja hendaknya perusahaan harus benar-benar dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan metode serta kualifikasi rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar mampu menjalankan tugasnya sehingga terciptanya orang yang tepat pada tempat yang tepat "the right man on the right place".

Untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan dalam jumlah yang tepat pula disarankan agar perusahaan segera merubah cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dipergunakan misalnya dalam hal pendidikan serta pengalaman yang harus benar-benar diseleksi. Sebab masalah yang ditimbulkan oleh kurangnya penekanan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Disarankan juga agar PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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 ; Rekrutmen ; Seleksi Karyawan

ABSTRACT

Gita Damayanti, 16.31.0996, “ Analysis of Employee Recruitment and Selection Policies at PT. Social Security Agency (BPJS) Kotabaru Branch “.

PT. The Kotabaru Branch Social Security Organizing Agency (BPJS) is a company engaged in the field of employment social services which aims to provide welfare to workers.

PT. The Kotabaru Branch Social Security Organizing Agency (BPJS) as a company that recruits and selects employees forms a selection team that will make a selection analysis of the need for labor to determine certain conditions as the candidates' terms and conditions.

In this condition PT. The Kotabaru Branch Social Security Organizing Agency (BPJS) will determine the age, final education and so forth as terms and conditions for the selection and recruitment process carried out at the next stages. At this stage the company plays an important role as a policy maker about the needs and conditions of the candidate employees so that the determination process can still be controlled and can run well.

In this Capability and Decision Assessment, candidates who have passed file selection, the ability to undergo a series of feasibility tests in the form of theoretical test, psychological test, and skill competency test, where a series of tests is carried out carried out a written system.

Based on research and problems and solutions that have been explained by the author in advance and for the creation of a conducive environment in the company, the authors conclude some suggestions that will be useful for the recruitment and selection process and company productivity in general. The reports include the following:

In the withdrawal of labor, companies should be really in carrying out the recruitment and selection process in accordance with recruitment and selection methods and qualifications to get employees who are truly capable of carrying out their duties so that the right person is in the right place "the right man on the right place ".

To get the right employees and in the right amount, it is also recommended that the company immediately change the method of recruitment and selection that has been used for example in terms of education and experience that must be truly selected.

Because the problems caused by the lack of emphasis in the recruitment and selection process. It is also recommended that PT. Kotabaru Branch's Social Security Organizing Agency (BPJS) held a trial period for employees who had passed the recruitment and selection stage so that these employees could understand the work they were going to do and really be able to carry out their duties and functions and adapt to their surroundings .

Keywords : Analysis; Recruitment; Employee Selection

PENDAHULUAN

Kesehatan dan keselamatan adalah faktor yang sangat penting bagi produktifitas dan peningkatan tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktifitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktifitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja kurang atau tidak produktif dalam melakukan pekerjaannya. Bahaya ditempat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja cenderung lebih sering terjadi pada populasi pekerja yang kurang memahami proses industri ditempat kerja, atau tidak cukup dilatih dan dilindungi untuk mengatasi kemungkinan bahaya yang dapat terjadi. Seorang dokter perusahaan bertanggung jawab untuk mendidik dan melatih pekerja untuk menjadi pekerja yang terampil, efisien dan produktif.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) 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 ditelahi ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, 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 perlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemelihan 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. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru.

Seleksi merupakan kegiatan operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan, pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, seleksi, penempatan, dan produksi, proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar yang mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk menerima orang yang tepat. Pedoman pokok dalam mengadakan seleksi adalah spesifikasi jabatan, karena dari spesifikasi lah diketahui kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Berikut definisi seleksi menurut beberapa ahli :

Keberhasilan suatu perusahaan dalam manajemen dan sumberdaya manusia sangat tergantung pada hasil proses rekrutmen dan seleksi yang baik, oleh karena itu kegiatan proses penyeleksian perlu dilaksanakan secara teliti agar dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga dengan demikian setiap proses-proses yang telah dilalui oleh calon karyawan dan dapat dipertanggung jawabkan.

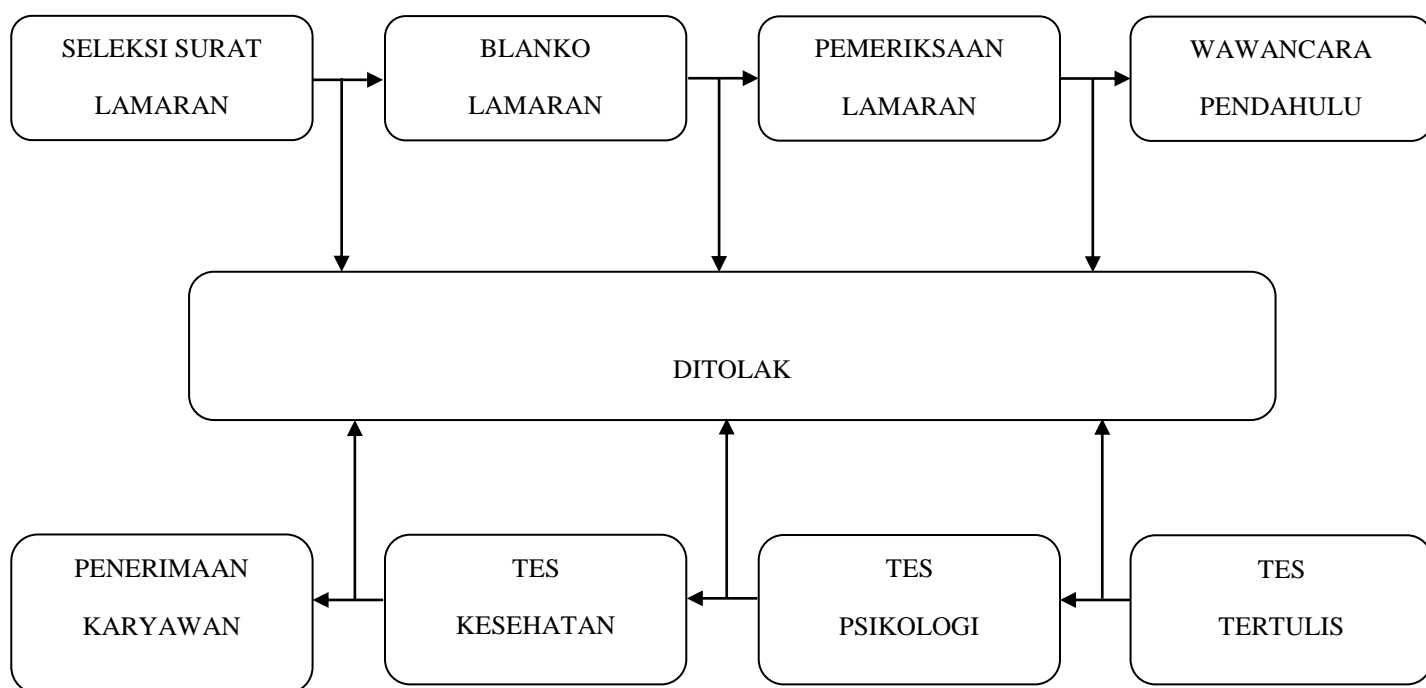
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis ini akan dijabarkan tahapan-tahapan kegiatan yang berlaku pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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 ditekankan dalam pembahasan 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. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru. Pada kesempatan kali ini juga penulis akan memberikan solusi-solusi yang wajar dan yang dapat diaplikasikan pada proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru. PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru sebagai perusahaan jasa sosial ketenagakerjaan melakukan tahapan-tahapan seleksi dan rekrutmen bagi perusahaan pengguna dimulai dari permintaan dari perusahaan pengguna yang meminta tenaga kerja untuk posisi-posisi tertentu dalam perusahaannya. 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.

Tahapan-tahapan tersebut akan dijelaskan secara mendalam pada pembahasan kali ini termasuk didalamnya adalah tindakan-tindakan penyimpangan dari yang bersifat kecil hingga berskala besar. Tindakan penyimpangan ini didasari atas motif kekeluargaan hingga yang bersifat materi, dimana pelaku melakukan kecurangan dengan bekerja sama dengan tim seleksi dari PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru. Akibat dari penyimpangan ini perusahaan pengguna sebagai *end user* tentu tidak dapat mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja tersebut, yang akhirnya terganggunya produktivitas perusahaan tersebut. Dan pada akhir pembahasan penulis akan memberikan solusi atas permasalahan tersebut yang dapat diaplikasikan pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru demi menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang profesional. Dalam langkah awal proses seleksi dan rekrutmen pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui kandidat karuawan, seperti terlihat pada bagan dibawah ini :

Bagan 1

TAHAPAN SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT. BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) CABANG KOTABARU



Sumber : Hasil wawancara yang diolah kembali

Dari bagan proses rekrutmen dan seleksi tersebut di atas dapat diketahui secara jelas bahwa proses seleksi yang dilakukan atau dilaksanakan dalam memilih karyawan oleh PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru. Dengan demikian untuk memperoleh karyawan yang diinginkan perusahaan atau karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan tidak akan berhasil karena rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan tidak menurut proses yang sesungguhnya.

Pada proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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

PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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.

2). Tahapan Seleksi Berkas

Tahapan seleksi berkas adalah tindakan lanjutan dari tahapan awal, dimana berkas-berkas lamaran yang masuk akan diseleksi menurut kondisi-kondisi tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada point ini, berkas lamaran dilakukan verifikasi berdasarkan tingkat pendidikan, umur dan pengalaman serta bentuk kualifikasi kompetensi kandidat atas pekerjaan yang dicari oleh perusahaan pengguna tenaga kerja sebagai *end user*.

Dalam PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru, pada tahapan ini terdapat beberapa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh tim seleksi yang tidak sesuai dengan pedoman pada kondisi-kondisi tertentu sesuai tahap awal. Contoh kasus, terjadinya penyimpangan kualifikasi tentang pendidikan seorang kandidat yang tidak memenuhi kondisi-kondisi tertentu ada tahap awal, diloloskan dalam tahapan ini. Hal itu tentu saja berimbas pada tahapan seleksi selanjutnya, dimana kandidat tersebut jauh dari ekspektasi atau harapan.

3). Tahap Penilaian Kemampuan dan Keputusan (*Fit and Proper Test*)

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.

Akibat dan seleksi berkas yang tidak sesuai ekspektasi pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru, banyak dari kandidat-kandidat yang mengikuti serangkaian test tersebut diatas, tidak dapat memenuhi nilai *Scoring Standar* untuk *Fit and Proper Test*. Hal ini menyebabkan tim seleksi melakukan tindakan *mark up* pada *Scoring* dan lembar test tertulis pada kandidat-kandidat tertentu.

Sampai pada tahapan ini, tindakan penyelewengan terhadap *Scoring* dan hasil test tertulis sudah melewati batas-batas kewajaran. Sebagai contoh, kandidat tertentu yang memiliki latar belakang pendidikan Akutansi, dinyatakan lolos pada *Fit and Proper Test* sebagai kandidat untuk Preparator, begitu juga untuk analis (*Laboratorium*) padahal kriteria pendidikan yang diminta yaitu cukup berpengalaman dan memahami mengenai Laboratorium dan Kimia saja akan tetapi hal ini tidak sesuai karena pada kenyataannya kandidat yang dinyatakan lolos tidak memenuhi kriteria pengalaman. Sebagai contoh kandidat Analisa yang lolos adalah kandidat yang pengalamannya dari kesehatan dan tentu saja kandidat-kandidat tersebut tidak mempunyai kompetensi sesuai dengan yang diharapkan.

4). Tahapan Pengisian Form Rekrutmen dan seleksi

Dalam tahapan ini semua aspek administrasi baik itu data diri dan riwayat hidup kandidat dilakukan dengan mengisi form biodata yang telah disediakan sebelumnya, meliputi data-data pendukung seperti Nomor Kartu Kependudukan, Nomor Wajib Pajak, dan Jaminan kesehatan dari Asuransi Kesehatan, dan data-data yang bersifat pribadi lainnya. Aspek penilaian dalam tahapan ini tidak ada dan pada tahapan ini semua pernyataan diri hanya bersifat formalitas sebagai data *Intern* pada bagian personalia saja untuk kemudian diteruskan data-data yang telah dikumpulkan tadi kepada perusahaan pengguna tenaga kerja atau *end-user*.

5). Tahapan Wawancara

Pada tahapan ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor *intern* dan *ekstren* dari calon pekerja yang mempengaruhi karakteristiknya misalnya lingkungan dimana tempat tinggal, latar belakang yang mendorong dia bekerja, keinginan-keinginan, cita-cita dan sebagainya.

Dengan adanya metode rekrutmen dan seleksi yang baik dan terperinci maka proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan ini akan lebih baik dan efektif.

6). Tahapan Negosiasi Sallary

Pada tahapan ini kandidat yang telah lolos seleksi-seleksi sebelumnya diajak bernegosiasi untuk masalah *sallary* nya. *Sallary* untuk kandidat sudah ditentukan terlebih dahulu rangenya berdasarkan tingkat kesulitan, dan tanggung jawab, pekerjaan yang dilowongkan. Biasanya PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru melakukan negosiasi dengan range yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk memperjelas *range sallary* berdasarkan posisi-posisi pekerjaan, dapat kita lihat pada tabel berikut :

7). Tahapan Aktivitas Kandidat

Setelah tercapai kesepakatan antara kandidat dengan tim seleksi dan rekrutmen PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru, maka kandidat akan langsung dipekerjakan diperusahaan pengguna tenaga kerja dengan status percobaan, dimana kandidat akan dinilai kelayakannya oleh perusahaan selama tiga bulan pertama, apabila kandidat dalam kurun waktu tersebut menunjukkan kinerja yang layak, maka kandidat yang bersangkutan akan diikat dengan kontrak kerja (PKWT) *Perkerjaan Kerja Waktu Tertentu* selama maksimal 1 tahun. Dalam tahapan ini kandidat sudah berhak untuk disebut sebagai karyawan dan berhak diberikan berupa fasilitas-fasilitas untuk bekerja seperti perlengkapan *safety*, seragam dan tunjangan-tunjangan berupa Jamsostek, JKK (*Jaminan Keselamatan Kerja*) agar mempermudah dalam suatu pekerjaan serta memberikan jaminan keselamatan dan pekerjaan.

Pada kasus tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru tidak efisien sehingga mengakibatkan produktivitas perusahaan pengguna tenaga kerja tidak 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. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru.

1) Pemecahan Masalah Prosedur Rekrutmen dan Seleksi

Secara sistemik standar prosedur operasional yang ditetapkan pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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 pengguna tenaga kerja juga ikut dilibatkan dengan kapasitas sebagai advisor (Penasehat), tanpa harus mempengaruhi keputusan akhir.
- (2) Dalam standarisasi rekrutmen dan seleksi yang ditetapkan oleh PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru, pada tahap wawancara untuk porsi psikologi sebaiknya dikurangi dan porsi tes kompetensi ditambah.
- (3) Untuk tahapan akhir dalam hal ini adalah tahap aktivitas karyawan, sebaiknya karyawan yang bersangkutan diwajibkan menandatangani lembar pernyataan 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) Penggunaa Sumber Daya Manusia pada Prosedur Rekrutmen dan seleksi

Untuk sumber daya manusia yang digunakan PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru dalam rekrutmen dan seleksi ada baiknya direvisi secara menyeluruh, baik dari bagian teknis hingga bagian pelaksana. Dalam beberapa kasus dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya yang digunakan PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru untuk kegiatan rekrutmen dan seleksi ini kurang terlatih dan tampak tingkat kesejahteraan yang bersangkutan kurang diperhatikan oleh PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru sehingga praktek-praktek kecurangan rawan terjadi pada proses rekrutmen dan seleksi tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan poin-poin yang perlu diperhatikan tentang sumber daya manusia yang digunakan PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru pada proses rekrutmen dan seleksi antara lain sebagai berikut :

- (1) Dalam segi kompetensi hendak PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru dalam proses rekrutmen dan seleksi ini juga mengikut sertakan tenaga ahli. Pengetian tenaga ahli pada poin 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 pengguna untk 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 Koperasi Sucofindo Site Batulicin juga menggunakan tenaga ahli dalam bidang psikologi sebagai pembanding penilaian seorang calon kandidat, dalam segi emosionalnya.
- (4) Juga perlu ditekankan tentang aspek-aspek diluar proses rekrutmen dan seleksi tersebut, yaitu tentang tingkat kesejahteraan petugas pelaksana rekrutmen dan seleksi tersebut agar bisa meminimalisir resiko kecurangan.

PENUTUP

Pada bagian Bab ini merupakan bagian terakhir dari skripsi ini, dimana penulis akan memberikan kesimpulan dari apa yang terkandung didalam bab-bab terdahulu. Selanjutnya penulis akan mencoba memberikan beberapa saran dengan harapan bisa dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mencoba menarik kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

- 1) PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa sosial ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada para pekerja.
- 2) Terlihat yang terjadi permasalahan dalam perusahaan / organisasi ini adalah kurang produktifnya proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru sehingga memberikan dampak yang kurang bagus bagi pencari kerja, dan masyarakat pada umumnya.
- 3) PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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.
- 4) Dalam kondisi ini PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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.
- 5) 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.
- 6) Akibat dan seleksi berkas yang tidak sesuai ekspektasi pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Kotabaru, banyak dari kandidat-kandidat yang mengikuti serangkaian test tersebut diatas, tidak dapat memenuhi nilai *Scoring Standar* untuk *Fit and Proper Test*. Hal ini menyebabkan tim seleksi melakukan tindakan *mark up* pada *Scoring* dan lembar test tertulis pada kandidat-kandidat tertentu.
- 7) Dalam penarikan tenaga kerja hendaknya perusahaan harus benar-benar dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan metode serta kualifikasi rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar mampu menjalankan tugasnya sehingga terciptanya orang yang tepat pada tempat yang tepat "the right man on the right place".
- 8) Untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan dalam jumlah yang tepat pula disarankan agar perusahaan segera merubah cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dipergunakan misalnya dalam hal pendidikan serta pengalaman yang harus benar-benar diseleksi. Sebab masalah yang ditimbulkan oleh kurangnya penekanan dalam proses rekrutmen dan seleksi.
- 9) Disarankan juga agar PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 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

- Cahyono, Bambang Tri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2002.
- Company Profile PT Telkom, Tbk* tahun 2004-2005.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks, 2004.
- Gibson, James L. et.al. *Management and Organization*, Texas : Business Publications Inc, Plans, Fifth Edition, 2000.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Haji Masagung, cet. Keenam. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Irawan, Prasetya, et.al. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : STIA-LAN, 2001.
- Nitisemito, Alex S. *1647 Dialog: Bisnis & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia, 2001.

- Siagian, Sondang P. *Peranan Staf dalam Manajemen*, Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung, 2000.
- Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto, J. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta, Cetakan I, 1985.
- Silalahi, Bennet, N.B. *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja Permasalahan*, Jakarta : Midas Surya Grafindo. 2003.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE-YPKN, ed. Kesatu, cet. Pertama, 2000.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Rineka Cipta. 2000.
- _____, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. 2006.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. 2005.
- Swastha, Basu. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tilaar, H.A.R. *Pengembangan SDM Dalam Era Globalisasi*, Jakarta : Gramedia Widayarsana Indonesia. 2003.