

ANALISIS REKRUTMEN & SELEKSI KARYAWAN BARU DI PT BARUNA DIRGA DHARMA, JAKARTA

Nurfarizki¹, Narulita Syarweni² dan Dewi Winarni Susyanti³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta

Email: [1nurfarizki99@gmail.com](mailto:nurfarizki99@gmail.com), [2narulitasyarweni@yahoo.co.id](mailto:narulitasyarweni@yahoo.co.id), [3dewi.winarni@bisnis.pnj.ac.id](mailto:dewi.winarni@bisnis.pnj.ac.id)

Abstract

Nurfarizki. The Analysis of the new employee recruitment & Selection Process at PT Baruna Dirga Dharma, Jakarta. 2018. The purpose of this research is to find out how the recruitment process is, to find out what factors influence the selection recruitment process, and the obstacles and solutions of the new employee barriers of PT Baruna Dirga Dharma. This research is a qualitative research. With a total of three informants, consisting of the Director, staff and HRD supervisors. Determination of informants is done by using purposive sampling technique. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation which were then analyzed qualitatively qualitative. The results show that the process is the factor in recruitment and selection, which begins with the planning of new employees, FPPK approved by the executive, and determining the source of recruitment. The selection process is selecting job applications, interview, psychotest, medical check ups, offering letters, work agreements, filing & document records.

Keywords: Recruitment, Selection, Human Resources.

Abstrak

Nurfarizki. Analisis Proses Rekrutmen & Seleksi Karyawan Baru di PT Baruna Dirga Dharma, Jakarta. 2018. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen, untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses rekrutmen seleksi, dan hambatan serta solusi dari hambatan karyawan baru PT Baruna Dirga Dharma. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dengan jumlah informan sebanyak tiga orang, terdiri dari Direktur, staf dan supervisor HRD. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses yaitu faktor dalam rekrutmen dan seleksi yaitu diawali dengan perencanaan karyawan baru, FPPK yang disetujui *executive*, dan menentukan sumber rekrutmen. Adapun proses seleksi yaitu menyeleksi lamaran kerja, *interview*, *psikotest*, *medical check up*, *offering letter*, perjanjian kerja, *filing & record* dokumen.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang penting bagi suatu perusahaan. Aspek sumber daya manusia mempunyai peran yang besar bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Maka dari itu perusahaan haruslah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial agar dapat bersaing pada masa sekarang ini. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial maka haruslah dilakukan rekrutmen dan seleksi dengan

benar agar memperoleh hal yang diinginkan tersebut. Dalam melakukan rekrutmen dan seleksi harus melihat dari berbagai hal seperti *background* pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki calon pelamar. Hal ini agar sesuai dengan prinsip "*The Right Man on the Right Place*" atau orang yang tepat untuk posisi yang tepat.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, itu sangat bergantung pada bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dalam menarik calon karyawannya. Dari proses

inilah perusahaan sangat berharap mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualitas dan potensi yang bisa menjadi aset perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka akan mendapatkan calon-calon karyawan yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut akan dapat menjadikan perusahaan bertahan dan semakin mengokohkan eksistensinya dan mengalahkan para pesaing bisnisnya.

Masalah yang akan timbul pada proses seleksi karena kesalahan pada proses rekrutmen adalah perusahaan akan sulit dalam menyeleksi dan memilih calon karyawan baru yang sesuai dengan persyaratan yang telah diberikan oleh perusahaan. hal ini akan berdampak pada kinerja dari karyawan yang buruk, selain itu karyawan tidak nyaman dengan lingkungannya yang bisa berakibat karyawan tersebut dapat meninggalkan tempat kerjanya atau biasa disebut dengan *turnover*.

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Baruna Dirga Dharma yaitu dimulai dari permintaan tenaga kerja, kemudian FPPK yang ditelaah disetujui oleh *executive*, menentukan sumber rekrutmen, menyeleksi lamaran pekerjaan, wawancara, tes psikologi, tes kesehatan, surat penawaran, perjanjian kerja, dan mengisi dan merekam dokumen.

Penelitian ini dilakukan di PT Baruna Dirga Dharma yang merupakan anak perusahaan dari PT CKB Logistik. Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini adalah terbentuknya struktur organisasi perusahaan yang baru dikarenakan karyawan *resign* dari perusahaan, strategi perusahaan untuk melakukan *ekspansi*

Mengingat pentingnya rekrutmen dan seleksi karyawan yang bagi perusahaan guna mendapatkan karyawan yang profesional, potensial dan memiliki kualitas untuk mempertahankan bisnisnya,

maka penulis dapat mengambil judul penelitian yaitu “**Analisis Rekrutmen & Seleksi Karyawan Baru Di PT Baruna Dirga Dharma, Jakarta**”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru PT Baruna Dirga Dharma?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi karyawan baru PT Baruna Dirga Dharma?
3. Hambatan apa yang muncul ketika proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru di PT Baruna Dirga Dharma serta solusi untuk mengatasi masalah tersebut?

Tinjauan Pustaka

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Bangun (2012:152) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Biaya dan manfaat atas rekrutmen tenaga kerja
- b. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan
- c. Kuantitas dan kualitas rekrutmen tenaga kerja

Hambatan-Hambatan Rekrutmen

Gaol (2014:390) menyatakan bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor organisasional yang meliputi kebijakan promosi dari dalam
- b. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berfikir;
- c. Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan)

Proses Rekrutmen

Dubois dan Rothwell dalam Sinambela (2016:126), menyatakan bahwa proses rekrutmen karyawan baru adalah sebagai berikut:

- a. Memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan.

- b. Memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
- c. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.
- d. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat

Faktor-faktor dalam Seleksi

Menurut Nitisemito dalam Rosidah (2017:7), faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut:

- a. Umur
- b. Jenis Kelamin
- c. Kesehatan
- d. Tubuh

Hambatan-Hambatan dalam Seleksi

Gaol (2014:428) menyebutkan bahwa hambatan-hambatan dalam seleksi adalah sebagai berikut:

- a. Banyak pewawancara mengabaikan informasi penting
- b. Pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan
- c. Pertanyaan yang diajukan pewawancara tidak fokus pada pekerjaan dan bahkan menyimpang terlalu jauh yang menyinggung masalah pribadi pelamar.
- d. Pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara timpang tindih.
- e. Pewawancara tidak menyiapkan butir-butir pertanyaan yang diajukan sebelum seleksi dilaksanakan.
- f. Pelamar kurang tertarik dengan proses wawancara/seleksi sebagai akibat wawancara/terlalu banyak bicara atau mengulang-ulang pertanyaan yang tidak penting.
- g. Pengelompokan pelamar.
- h. Pewawancara tidak cermat melakukan wawancara sehingga tidak membuat catatan yang cukup.
- i. Kesalahan pewawancara dalam menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pelamar.

- j. Terlalu cepatnya pewawancara membuat keputusan mengenai pelamar.
- k. Dalam seleksi perusahaan hanya mengandalkan pada wawancara.
- l. Pewawancara sering melakukan diskusi penerimaan karyawan sistematis.
- m. Adanya pewawancara yang membiarkan faktor tertentu mempengaruhi keputusan seleksi.
- n. Keharusan mengisi jabatan segera sangat mempengaruhi keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Proses Rekrutmen

Perencanaan Tenaga Kerja

Dalam proses tersebut supervisor meminta penambahan karyawan baru yang akan dijelaskan posisi apa yang akan diisi, menentukan deskripsi pekerjaan yang akan dikerjakan seperti apa, struktur organisasi seperti apa yang disetujui.

FPPK yang Disetujui

Dalam hal ini supervisor dari departemen yang membutuhkan karyawan baru menyerahkan form permintaan penambahan karyawan yang telah disetujui oleh executive yang berisi posisi yang akan diisi, tanggal masuk karyawan baru, jenis pekerjaan dan dilampirkan dengan *job description* dan *performance management and development* (PMD).

Menentukan Sumber Rekrutmen

Dalam tahap ini perusahaan menentukan sumber rekrutmen ini yaitu memilih sumber daya yang akan dijadikan sebagai karyawan perusahaan, sumber karyawan baru tersebut bisa dari dalam perusahaan sendiri (*internal*) atau pun dari luar perusahaan (*eksternal*). (Observasi, 23 Juli 2018)

Proses Seleksi

Menyeleksi Surat Lamaran

Dalam proses seleksi lamaran pekerjaan pelamar ini HRGA lah yang terlibat di dalamnya. Dalam proses ini juga calon kandidat mendaftarkan dirinya ke

perusahaan melalui e-mail dengan mengirimkan dokumen administrasi berupa CV, KTP, ijazah, transkrip nilai, sertifikat dan FLK Formulir Lamaran Kerja ke *e-mail recruitment* PT Baruna Dirga Dharma.

Interview

Dalam tahap *interview* ini dilakukan dengan mencocokkan pelamar dengan posisi yang dibutuhkan dengan dilakukannya *interview* (dengan melihat kompetensi dan pengalaman yang dimiliki oleh para pelamar).

Psikotest

Dalam *psikotest* ini diselenggarakan untuk mengukur dan menguji bermacam kemampuan secara mental dan faktor-faktor yang mendukungnya.

Medical Check Up (MCU)

Dalam prosesnya pelamar yang melakukan tes kesehatan akan diperiksa secara menyeluruh seperti melihat berat badan, gula darah, tekanan darah, dan lain sebagainya hal tersebut dilakukan guna memastikan pelamar tersebut dalam kondisi yang sehat dan siap untuk bekerja.

Issued Offering Letter

Dalam hal ini, tim HR akan memberikan *Offering Letter* dan meminta persetujuan dari pelamar, jika perlu diadakan negosiasi kembali bersama *user* dan pelamar, hal ini dilakukan agar pelamar mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Perjanjian Kerja

Apabila pelamar menyetujui offering letter tersebut maka proses selanjutnya yaitu perjanjian kerja yang disiapkan oleh HRGA dan akan ditandatangani oleh executive dan calon pegawai yang terpilih.

Karyawan Baru

Setelah seluruh proses telah dilalui maka terpilihlah satu orang sebagai karyawan baru. Selanjutnya, karyawan

baru dapat bergabung dengan perusahaan dan perlengkapan dari karyawan baru tersebut disiapkan seperti baju dinas, laptop, kartu akses untuk masuk ke kantor, *id card*.

Filing & Record Dokumen

Dalam tahap ini, data pribadi dari karyawan baru tersebut diinput dan disesuaikan dengan sistem sehingga perusahaan mempunyai data-data dari karyawan barunya tersebut. (Observasi, 23 Juli 2018)

Faktor Rekrutmen

Kebutuhan Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang ideal menjadi salah satu faktor perusahaan diadakannya rekrutmen karyawan baru yang diharapkan dengan mendapatkan karyawan baru yang mempunyai keahlian dan profesional dalam bekerja sehingga perusahaan dapat memperoleh kesuksesan dalam menghadapi persaingan dengan pesaing-pesaingnya.

Perluasan Usaha

Dimana perluasan usaha ini merupakan langkah yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan usahanya ataupun untuk mempertahankan eksistensinya agar tidak dapat disaingi oleh para pesaingnya selain itu dengan adanya perluasan usaha ini perusahaan akan mendapatkan profit yang lebih tinggi daripada sebelumnya, karena perusahaan telah memperluas kegiatan usaha-usaha yang dijalaninya.

Pembiayaan SDM

Sebelumnya perusahaan sudah melakukan penganggaran terhadap apa yang menjadi keperluan untuk keberlangsungan operasional perusahaan. Hal itu tak luput juga dengan keperluan SDM seperti pelatihan atau *training*, gaji karyawan, mengadakan rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

Pembaruan Struktur Organisasi

Dengan adanya pembaruan struktur organisasi sudah dipastikan perusahaan akan mengadakan rekrutmen karyawan baru untuk departemen yang membutuhkan karyawan baru dan hal tersebut sudah pasti akan merubah dan membuat struktur organisasi mengalami pembaruan.

Faktor Seleksi

Kesehatan Karyawan

Kesehatan menjadi salah satu yang harus menjadi perhatian oleh perusahaan, karena apabila karyawan yang bekerja pada perusahaan memiliki penyakit yang parah dan bisa menyebabkan penyakit tersebut dapat menular pada karyawan yang lainnya yang sehat.

Jenis Kelamin

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan beragam, ada yang mengandalkan fisik ada pula yang mengandalkan otak, dalam hal ini karyawan dengan laki-laki sudah pasti memiliki fisik yang lebih kuat jika dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Kondisi Fisik (Umur)

Umur karyawan yang sudah tidak muda lagi atau sudah tidak produktif lagi dapat menyebabkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen karyawan baru, hal ini dapat dilihat dari kinerja yang semakin menurun dari karyawan tersebut. (Observasi, 23 Juli 2018).

Hambatan Rekrutmen

Menemukan Kandidat yang Sesuai dan Memiliki Nilai yang Sesuai dengan Perusahaan

Sumber daya manusia yang dicari perusahaan haruslah mempunyai kemampuan dasar tentang bisnis transportasi laut, pemahaman *ship engineering, welding and metallurgy, business and leadership*. Akan tetapi

banyak dari sumber daya manusia tersebut yang tidak memahami akan itu.

Pelamar yang Tidak Memiliki Experience/Spesifikai yang Dibutuhkan

Pelamar yang mendaftar jarang yang memiliki pengalaman dan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, hal tersebut lah yang menjadi penyebab susah nya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan.

Tidak Sesuai antara Skill dan Kompensasi

Apabila perusahaan mencari *skill* yang bagus maka harga atau gaji yang diminta dari pelamar juga sudah pasti menginginkan yang tinggi. Selain itu hak-hak yang diminta pelamar juga tidak sedikit, banyak hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar dapat mempekerjakan pelamar tersebut. (Observasi, 23 Juli 2018).

Hambatan Seleksi

Jadwal Interview Terkendala, Proses Psikotes dan Mcu yang Memakan Waktu Cukup Lama

Penyebab dari interview dengan user yang terkendala yaitu karena user dari departemen tersebut tidak memiliki banyak waktu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang sedang ia lakukan. Untuk psikotes yang dilakukan secara online dan *medical check up* dikarenakan dua proses tersebut harus dilakukan dengan benar dan teliti.

Tolok Ukur yang Terlalu Tinggi

Harapan yang diinginkan oleh perusahaan memang tinggi. Akan tetapi, dengan tingginya spesifikasi yang diberikan maka perusahaan juga akan mendapatkan sedikit kesulitan untuk mencari pelamar yang sesuai dengan apa yang dicari dan diharapkan untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan.

Solusi Rekrutmen

Mencari Karyawan yang Sebagian Besar Memiliki Spesifikasi yang Dibutuhkan

Perusahaan dapat mencari tenaga kerja atau karyawan baru yang memiliki spesifikasi seperti yang dibutuhkannya dengan melihat dari *background* pendidikan, apakah pelamar tersebut pernah meraih penghargaan, bagaimana dengan nilai ketika masih duduk di bangku kuliah dan lain sebagainya.

Komunikasi dengan Supervisor Apakah Melakukan Negosiasi dengan Pelamar dengan Memberikan Paket-Paket Yang Diberikan

Apabila pelamar yang memiliki banyak pengalaman mendaftar tetapi meminta gaji yang tidak sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan, maka supervisor dengan pelamar tersebut dapat melakukan negosiasi tentang paket-paket yang akan diberikan kepada pelamar tersebut.

Memberikan Kontrak Kerja Selama Setahun Sebelum Menjadi Karyawan Tetap

Pada awalnya perusahaan akan memberikan kontrak kerja kepada pelamar selama satu tahun terlebih dahulu, ini dikarenakan perusahaan ingin melihat performa atau bagaimana pekerjaan dari karyawan baru tersebut. (Observasi, 23 Juli 2018).

Solusi Seleksi

Atur Jadwal Interview antara Supervisor dan Pelamar dengan Rencana yang Matang

Sebelumnya HRD harus dapat mengatur jadwal interview dengan supervisor dengan matang dengan merencanakan jauh-jauh hari dan setiap hari mengingatkan agar supervisor selalu ingat.

Melakukan Proses *Psikotest* dan *Medical Check Up* Secara Paralel

Melakukan *psikotest* dan *medical check up* secara paralel menjadi salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi waktu tunggu yang lama dari kedua proses tersebut.

Mencari Karyawan yang Sesuai dengan Apa yang Dicari Oleh Perusahaan

Mencari pelamar yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicari oleh perusahaan, dan apabila karyawan yang dicari tersebut tidak ditemukan maka perusahaan dapat mencari pelamar yang mendekati baik dari keahlian ataupun pengetahuannya. (Observasi, 23 Juli 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam proses rekrutmen PT Baruna Dirga Dharma tahapannya adalah sebagai berikut:

- a. Diawali dari dari tahap perencanaan karyawan baru.
- b. Kemudian supervisor akan mengisi FPPK yang telah disetujui oleh executive.
- c. Tahap yang ketiga yaitu memilih sumber rekrutmen.

Untuk proses seleksi karyawan baru tahapannya adalah sebagai berikut:

- a. Menyeleksi Lamaran Pekerjaan
- b. *Interview*
- c. *Psikotest*
- d. *Medical Check Up*
- e. *Issued Offering Letter*
- f. Perjanjian Kerja
- g. Karyawan Baru
- h. *Filing & Record* Dokumen

Faktor-faktor dalam rekrutmen di PT Baruna Dirga Dharma adalah:

Kebutuhan Tenaga Kerja

- a. Perluasan Usaha
- b. Pembiayaan SDM
- c. Pembaruan Struktur Organisasi

Untuk faktor-faktor dalam seleksi di PT Baruna Dirga Dharma adalah:

- a. Kesehatan Karyawan
- b. Jenis Kelamin
- c. Kondisi Fisik Karyawan (Umur)

Hambatan

- a. Menemukan Kandidat yang Sesuai dan Memiliki Nilai yang Sesuai dengan Perusahaan
- b. Pelamar Tidak Memiliki Experience/Spesifikasi yang Dibutuhkan
- c. Tidak Sesuai Antara *Skill* dan Kompensasi

Saran

Rekrutmen

- 1) Mencari Karyawan yang Sebagian Besar Memiliki Spesifikasi yang Dibutuhkan

Disini penulis menyarankan pada perusahaan agar mencari tenaga kerja atau karyawan baru yang memiliki spesifikasi seperti yang dibutuhkannya dengan melihat dari *background* pendidikan.

- 2) Komunikasi dengan supervisor apakah kemudian melakukan negosiasi dengan pelamar dengan kita memberikan paket-paket yang kita berikan

Bagi penulis apabila pelamar meminta gaji yang tinggi maka penulis menyarankan bahwa supervisor dengan pelamar tersebut dapat melakukan negosiasi tentang paket-paket yang akan diberikan kepada pelamar tersebut.

- 3) Memberikan kontrak kerja selama setahun sebelum mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk dapat mempercepat proses pengangkatan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap hanya 6 bulan saja, karena dalam waktu tersebut perusahaan dapat menilai kinerja dari karyawan.

Seleksi

- 1) Atur jadwal *interview* antara supervisor dan pelamar dengan rencana yg matang

Penulis menyarankan untuk merencanakan jauh-jauh hari dan setiap hari mengingatkan agar supervisor selalu ingat. Dengan mengingatkan supervisor tersebut sehingga selain akan selalu ingat.

- 2) Melakukan proses *psikotest* dan *medical check up* secara parallel

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mengganti vendor penyedia *psikotest* dan *medical check up* untuk mempersingkat waktu rekrutmen dan seleksi karyawan.

- 3) Mencari karyawan yang sesuai dengan apa yang dicari oleh perusahaan

Mencari pelamar yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicari oleh perusahaan, dan apabila karyawan yang dicari tersebut tidak ditemukan maka perusahaan dapat mencari pelamar yang mendekati baik dari keahlian ataupun pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Gaol, Jimmy L. 2014. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.

www.bdd.co.id diakses pada 11 April 2018

