
ANALISIS PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. TANIA SELATAN (WILMAR GROUP PLANTATION)

¹Meli Yana Silaen, ^{2*}Irwan Septayuda

^{1,2}Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

*irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstract - This research aims to determine how the recruitment and selection procedures carried out by PT. Tania Selatan (Wilmar Group Plantation). Seeing how the procedures and selection are carried out to get competent prospective employees, as well as the obstacles and obstacles faced in the process of recruitment and selection of employees at PT. Tania Selatan (Wilmar Group Plantation). The research method in this final project is descriptive qualitative, namely interviews with data triangulation analysis techniques. The results showed that the process of recruitment and selection of prospective employees at PT. Tania Selatan has been going well, but the open method of recruitment and the written test of prospective employees did not go well according to the statement of the respondents, the company was slow in providing feedback on whether or not they passed in terms of file selection and the written test given was not in accordance with the level of difficulty of the position.

Keywords: Procedure, Recruitment, Selection.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Tania Selatan (Wilmar Group Plantation). Melihat bagaimana prosedur dan seleksi yang dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkompeten, serta kendala dan hambatan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Tania Selatan (Wilmar Group Plantation). Metode penelitian dalam tugas akhir ini adalah deskriptif kualitatif yaitu wawancara dengan teknik analisa triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada PT. Tania Selatan sudah berjalan dengan baik namun untuk rekrutmen metode terbuka dan tes tertulis calon karyawan kurang berjalan dengan baik sesuai pernyataan responden perusahaan lambat dalam memberikan umpan balik mengenai lulus atau tidaknya dalam hal seleksi berkas dan tes tertulis yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan jabatan

Kata Kunci: Prosedur, Rekrutmen, Seleksi.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas [1]. Fungsi Sumber Daya Manusia sendiri mempunyai kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak efektif dan efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi perusahaan. Adanya manajemen yang baik dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mendapatkan

karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat.

Seleksi adalah proses pemilihan pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh manajemen untuk mengisi lowongan, dan dalam konteks ini, seleksi juga dapat diartikan sebagai bagian dari proses rekrutmen. Perusahaan tentu tidak akan mempekerjakan semua orang yang melamar, juga tidak merekrut beberapa atau satu orang tanpa proses seleksi atau seleksi [2].

PT. Tania Selatan merupakan salah satu perusahaan terdaftar terbesar menurut kapitalisasi pasar di bursa efek Singapura, Perusahaan ini awalnya perusahaan Investasi Nasional tetapi berubah status menjadi perusahaan Investasi Multinasional setelah mendapatkan persetujuan dari dewan koordinasi Investasi Multinasional Indonesia (Badan Koordinasi Penanaman Modal-BKPM) dalam surat keputusan BKPM no 696/111/PMDN/1989 pada tanggal 16 September 1989 dan BKPM no 47/11/PMDN/1996 tentang retensi investasi saham. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri minyak makan dari nabati dan hewani. Pabrik Burnai Timur merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang dimiliki oleh Wilmar Internasional dengan total karyawan 512 karyawan.

Setelah penulis melakukan penelitian, PT. Tania Selatan melakukan rekrutmen karyawan didasarkan adanya formulir kebutuhan pegawai yang diajukan oleh ketua divisi. Dimana Formulir kebutuhan pegawai harus diajukan sebelum 30 hari pada saat waktu dibutuhkannya tenaga kerja baru. Namun ada beberapa formulir kebutuhan pegawai yang diajukan secara mendadak yaitu sesudah 30 hari pada waktu dibutuhkannya tenaga kerja baru. Ini membuat proses dalam rekrutmen karyawan terkesan tergesa-gesa dan menyebabkan proses rekrutmen tidak berjalan sesuai prosedur yang berlaku, karena dalam menentukan dan mendapatkan kandidat yang tepat tentunya membutuhkan waktu yang cukup dan perancangan yang matang mengingat pentingnya proses prosedur dalam rekrutmen dan seleksi karyawan bagi perusahaan. Selain itu juga pada karyawan yang dinyatakan lulus terdapat beberapa perlengkapan kerja yang belum tersedia atau tidak cukup sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam penempatan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Prosedur

Standard Operating Procedures (SOP) sebagai pedoman yang digunakan untuk menjamin kelancaran kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Penggunaan SOP dalam suatu organisasi dirancang untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi secara konsisten, efektif, sistematis dan terkelola dengan baik untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang konsisten dan memenuhi standar [3].

2.2 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan dalam proses penyebaran informasi dan membuka akses kepada pelamar. Jalur umum untuk rekrutmen saat ini adalah media cetak, lowongan pekerjaan di situs web, kemitraan dengan agen tenaga kerja, dan rekrutmen langsung dari sekolah dan kampus [4].

2.3 Indikator Rekrutmen

Indikator rekrutmen meliputi, dasar penarikan, sumber penarikan internal dan eksternal, metode rekrutmen tertutup dan terbuka [5].

2.4 Seleksi

Seleksi merupakan tahapan yang berguna untuk memastikan bahwa kandidat memenuhi persyaratan dan perusahaan memperoleh kandidat terbaik untuk menyaring karyawan untuk posisi dari *entry level* ke semua level manajemen dan untuk promosi. Indikator seleksi meliputi, Pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara [4].

2.5 Tujuan Seleksi

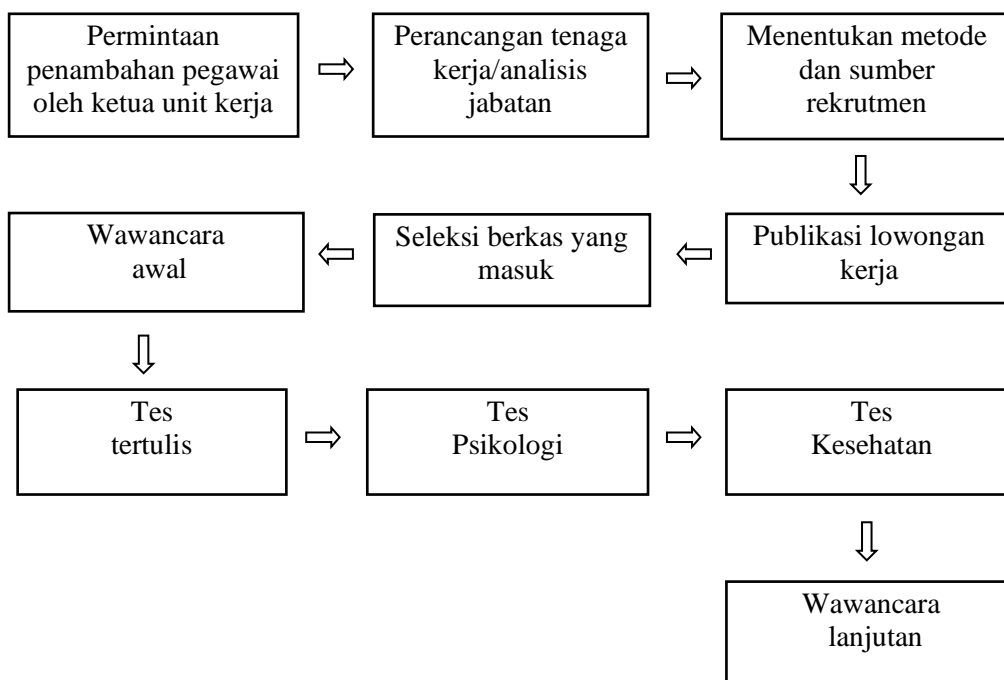
Tujuan seleksi merupakan fungsi yang penting karena suatu organisasi atau perusahaan memerlukan berbagai keahlian untuk mencapai tujuan yang diperoleh dari proses seleksi. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk menempatkan “orang yang tepat di tempat yang tepat” karena proses seleksi perusahaan juga harus memiliki karyawan yang tepat di tempat yang tepat.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian dengan metode untuk menggambarkan hasil penelitian, sesuai dengan namanya jenis penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, juga validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti. Sedangkan penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

4. Hasil dan Pembahasan

Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Tania Selatan adalah seperti gambar di bawah berikut ini:



Gambar 1. Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Tania Selatan

Adapun prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Tania Selatan terkait dengan gambar diatas adalah sebagai berikut :

1) Pengajuan Permintaan karyawan oleh ketua unit kerja

Setiap unit kerja yang membutuhkan karyawan haruslah mengisi formulir kebutuhan pegawai yang telah disediakan oleh PT. Tania Selatan. Selanjutnya akan ditindak lanjuti pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM), dan akan diserahkan oleh GM (*General Manager*) guna meminta persetujuan.

KEBUTUHAN TENAGA KERJA

DATA KEBUTUHAN :
Jumlah Tenaga Kerja :
Usia : Minimal Thn / Maksimal Thn
Status Perkawinan : Single / Menikah / Tidak ada masalah
Jabatan :
Golongan :
Departemen / Region :
Masuk Kerja per :

SPEKIFIKASI JABATAN
Pendidikan Minimal :
Pengalaman Kerja :
Ketrampilan yg Dimiliki :
.....
.....
.....
.....
.....

Diusulkan Oleh : _____ Diverifikasi Oleh : _____ Disetujui Oleh : _____

_____ Pimp Unit/ Dept _____ GEM _____ HRR Manager _____ GM

Gambar 2. contoh formulir kebutuhan tenaga kerja

2) Perancangan tenaga kerja

Perancangan tenaga kerja PT. Tania Selatan dilakukan oleh bagian Sumber Daya Manusia. Sebelum proses rekrutmen dijalankan haruslah melakukan analisa jabatan terlebih dahulu guna memberikan gambaran mengenai suatu jabatan yang akan dilamar oleh calon karyawan.

3) Menentukan sumber dan metode rekrutmen

Sumber yang digunakan oleh PT. Tania Selatan dalam merekrut karyawan merupakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal merupakan karyawan yang ada pada PT. Tania Selatan yang dicalonkan untuk dipromosikan. Dan sumber eksternal merupakan orang yang berada diluar perusahaan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan PT. Tania Selatan. Sedangkan metode rekrutmen yang digunakan oleh PT. Tania Selatan adalah metode tertutup dan metode terbuka. Rekrutmen metode tertutup adalah penarikan kerja yang diinformasikan kepada orang-orang tertentu yang sudah mempunyai pengalaman dalam berkerja. Sedangkan rekrutmen metode terbuka adalah rekrutmen yang diinformasikan secara luas di media massa.

4) Publikasi lowongan kerja

Publikasi lowongan yang dilakukan oleh PT. Tania Selatan yaitu dengan media massa guna lowongan yang sifatnya umum dapat dijangkau oleh masyarakat luas.

5) Seleksi berkas masuk

Setelah melakukan publikasi lowongan selanjutnya adalah menyeleksi berkas-berkas calon karyawan guna melihat kesesuaian dengan kualifikasi lowongan yang telah ditetapkan.

6) Wawancara awal

Wawancara awal adalah wawancara yang didasarkan surat lamaran kerja yang telah dibuat oleh calon karyawan guna melihat kesesuaian anatar kualifikasi pelamar dan jabatan yang akan diisi pada PT. Tania Selatan.

7) Tes tertulis

Tes tertulis disesuaikan dengan ketentuan PT. Tania Selatan guna melihat keterampilan dan kecerdasan calon karyawan PT. Tania Selatan.

8) Tes psikologi

Tes Psikologi pada PT. Tania Selatan bertujuan untuk mengetahui kemampuan kandidat, mengenal kepribadian kandidat hingga memperdiksi kinerja calon karyawan. Sehingga PT. Tania Selatan mendapatkan kandidat sesuai dengan kualifikasi.

9) Tes kesehatan

Tes kesehatan bagi calon karyawan menjadi hal yang paling penting dalam seleksi berkas. Dimana calon karyawan yang tidak mempunyai kondisi kesehatan yang baik tidak akan dinyatakan lulus pada PT. Tania Selatan.

10) Wawancara akhir

Setelah semua tahap sudah dinyatakan lulus tahap terakhir adalah wawancara lanjutan guna mengevaluasi pelamar serta melakukan negosiasi pengupahan sesuai dengan ketentuan PT. Tania Selatan.

Setelah calon karyawan dinyatakan diterima selanjutnya adalah Masa masa percobaan kerja adalah salah satu bagian dari proses rekrutmen. Masa percobaan ini dianggap krusial bagi perusahaan, maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Bagi PT. Tania Selatan, masa probation tiga bulan harus bisa membuktikan bahwa mereka tidak salah memilih kandidat untuk bergabung di perusahaan. Penilaian pada masa probation biasanya berupa penilaian kinerja dan sikap.

FORMULIR						
					Nomor Dokumen : 1 Revisi : 00 Tanggal Berku : 1 Jan 15 Tanggal revisi : 01 Maret 2016 Halaman : 1 dari 1	
HASIL EVALUASI MASA PERCOBAAN / KBT / KARYA BILANGAN						
Nama :					
NIK :					
Sabatan :					
Golongan :					
Materi Evaluasi		5	4	3	2	1
1. Kemandirian untuk belajar	= 5 kali bertanya pada atasan/tanman	3 - 4 kali bertanya pada atasan/tanman	2 - 3 kali bertanya pada atasan/tanman	Sesekali bertanya pada atasan/tanman	Tidak pernah mau bertanya pada atasan/tanman	
2. Kualitas kerja	Tidak pernah melakukan kesalahan	Sekali melakukan kesalahan	2 - 3 kali melakukan kesalahan	3 - 4 kali melakukan kesalahan	= 5 kali melakukan kesalahan	
3. Kuantitas hasil kerja	100% tanggung jawabnya selesai	= 95% tanggung jawabnya selesai	90 - 95% tanggung jawabnya selesai	85 - 89% tanggung jawabnya selesai	= 85% tanggung jawabnya selesai	
4. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	= 3 hari sebelum target waktu	2 hari sebelum target waktu	Sesuai target waktu	1 hari setelah target waktu	= 2 hari di target waktu	
5. Kemandirian untuk kerja lembur	Pulang > 2 jam setelah jam kantor	Pulang 1-2 jam setelah jam kantor	Pulang < 1 jam setelah jam kantor	Pulang tepat waktu jam kantor	Kadang pulang cepat	
6. Disiplin / Karakter	Masuk kerja > 0.5 jam sebelum jam kerja	Masuk kerja < 0.5 jam sebelum jam kerja	Masuk kerja tepat jam kerja	Pernah sedikit terlambat	> 1 kali terlambat	
7. Kerjasama dengan atasan dan rekan kerja	Lebih mengutamakan kerja sama tim	Kadangkala mengutamakan kerja sama tim	Sesekali mengutamakan kerja sama tim	Selalu bekerja sendiri	Tidak mau diminta tolong teman sekerja	
Rate - rate : Lulus (4 atau lebih) ; Tidak lulus (ditanya 3,9 ke bawah)						
1. Keputusan Manajemen : <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus						
2. Komentar :						
Disetujui oleh,			Disetujui oleh,			
Atasan			GEM / AGM / GM / PC			

Gambar 3. Evaluasi masa percobaan karyawan PT. Tania Selatan

Berdasarkan hasil wawancara pada 3 kelompok responden terdapat beberapa permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Tania Selatan (Wilmar Group Plantation) dimana permasalahan yang muncul adalah saat proses rekrutmen metode terbuka berlangsung. Rekrutmen metode terbuka pada PT. Tania Selatan adalah rekrutmen yang bersifat umum atau yang bisa dijangkau oleh masyarakat luas dan oleh karna bersifat umum terdapat banyak lowongan kerja yang masuk pada PT. Tania Selatan, namun waktu yang diberikan oleh perusahaan PT. Tania Selatan dinilai terlalu singkat oleh beberapa responden serta terdapat beberapa pernyataan calon karyawan yang menyatakan perusahaan lambat dalam memberikan informasi mengenai lulus tidaknya calon karyawan dalam hal seleksi berkas. Waktu yang diberikan oleh PT. Tania Selatan dalam merekrut karyawan adalah 25 hari dimulai dari analisis jabatan calon karyawan. Selanjutnya pada proses seleksi calon karyawan pada PT. Tania Selatan

berdasarkan hasil wawancara 3 kelompok responden mengatakan bawa tes tertulis yang diberikan oleh PT. Tania Selatan tidak sesuai dengan tingkat jabatan yang akan ditempati oleh calon karyawan

5. Kesimpulan

- 1) Rekrutmen pada PT. Tania Selatan sudah berjalan sesuai dengan prosedur yaitu telah menetapkan dasar penarikan, menggunakan sumber internal dan eksternal perusahaan serta menggunakan metode rekrutmen secara tertutup dan terbuka dalam rekrutmen. Namun pada rekrutmen metode terbuka masih kurang maksimal dimana perusahaan masih di nilai lama dalam memberikan informasi mengenai lulus atau tidak lulusnya calon karyawan dalam seleksi berkas. Hal ini dikarenakan banyaknya berkas lamaran yang masuk sehingga membuat staff training lambat menginformasikan pada calon karyawan.
- 2) Seleksi pada PT. Tania Selatan sudah berjalan sesuai dengan prosedur yaitu PT. Tania selatan melakukan seleksi berdasarkan pendidikan, pengalaman, kesehatan calon karyawan, melakukan tes tertulis dan wawancara akhir. Namun dalam hal tes tertulis PT. Tania Selatan masih kurang maksimal dimana perusahaan memberikan jenis tes tidak berdasarkan tingkat kesulitan jabatan yang akan di isi.

Referensi

- [1] Ariyanto Aris, dkk. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Widina.
- [2] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Soemohawidjojo, Arini T. (2018). *Mudah Menyusun SOP*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- [4] Hariwijaya. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*. Jogjakarta : Diandra Kreatif.
- [5] Muslihat (2020). *Kepala Madrasah pada PKK (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah)*. Yogyakarta : Deepublish.