

MEKANISME SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. GAJAH TUNGGAL TANGERANG

Suharjono¹Novernius Ndruru²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

suharjono@stie-triguna.ac.id¹, novernius_ndruru@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan merupakan hal penting di perusahaan, dimana proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan merupakan langkah awal dari perusahaan untuk mendapatkan karyawan. Karyawan harus direkrut dan diseleksi dengan baik agar mendapatkan karyawan yang cocok dengan perusahaan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas yang baik di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT. Gajah Tunggal Tangerang.. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan memilih enam informan dari pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT. Gajah Tunggal Tangerang berasal dari sumber internal yaitu referensi karyawan serta sumber eksternal yaitu iklan di koran, dan pemasangan lowongan di internet. Setelah direkrut karyawan akan diseleksi dengan menggunakan tiga metode yaitu wawancara, biografi pelamar dan referensi, dan juga simulasi kerja. Setelah itu, karyawan baru akan ditempatkan di posisi yang sesuai, yaitu sesuai dengan hasil penilaian masa percobaan kerja selama 3 bulan dengan diberikan tugas oleh manajer divisi dan hasil kerjanya akan dinilai untuk mengetahui apakah karyawan tersebut resmi diterima atau tidak.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Proses Penempatan Karyawan.

ABSTRACT

Employee Recruitment, Selection and Placement processes are important in companies, where the recruitment, selection and employee placement process is the company's first step in getting employees. Employees must be recruited and selected well in order to get employees who are suitable for the company so that they can produce employees who have good productivity in the company. This research aims to describe the process of recruitment, selection and placement of employees at PT. Gajah Tunggal Tangerang.. Data collection in this research used a purposive sampling method by selecting six informants from the company to obtain information that could be used to complete this research. The research results show that the process of recruitment, selection and placement of employees at PT. Gajah Tunggal Tangerang comes from internal sources, namely employee references and external sources, namely advertisements in newspapers and vacancy postings on the internet. Once recruited, employees will be selected using three methods, namely interviews, applicant biographies and references, and also work simulations. After that, the new employee will be placed in the appropriate position, namely according to the results of the assessment of the 3 month work trial period with assignments given by the division manager and the results of their work will be assessed to find out whether the employee is officially accepted or not.

Keywords: Recruitment Process, Selection Process, Employee Placement Process.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

PT. Gajah Tunggal Tangerang sebagai salah satu produsen ban sepeda terbesar di Asia Tenggara, memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Kualitas produk yang dihasilkan tidak hanya bergantung pada teknologi dan bahan baku yang digunakan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses produksi.

Proses seleksi dan penempatan karyawan merupakan langkah krusial dalam membangun SDM yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mekanisme yang efektif dalam seleksi dan penempatan karyawan akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasional. Teori tersebut mengemukakan bahwa diperlukannya sumber daya manusia yang baik dalam mengelola karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sumber daya manusia juga diperlukan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat mengurangi perputaran karyawan. Mengingat betapa pentingnya faktor sumber daya manusia bagi perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan, langkah awal dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dimulai dengan rekrutmen, seleksi lalu penempatan karyawan. Pada penelitian ini, penulis ingin menganalisis bagaimana proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT Mastrada Surya. Sumber daya manusia memegang kendali kuat dalam sebuah perusahaan dikarenakan peranan sumber daya manusia yang sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan rekrutmen, seleksi, hingga penempatan kerja. Menurut Hasibuan (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan Dessler (2005) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian proses rekrutmen dan seleksi datang dalam empat tahap: mendefinisikan persyaratan, menarik kandidat, memilih kandidat dan menempatkan mereka pada pekerjaan. Penempatan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pencocokan mengenai seberapa baik karyawan tersebut untuk ditempatkan pada suatu bidang pekerjaan, yang akan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja dari karyawan tersebut dan tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Kendala yang kerap dihadapi oleh kebanyakan perusahaan dalam perihal rekrutmen adalah Human Resource Departement kerap kesulitan dalam melakukan penarikan karyawan, juga bagaimana menjadikan para pelamar untuk dapat bekerja secara efektif dan kompeten. Kenyataan yang terjadi adalah proses rekrutmen yang dilakukan oleh kebanyakan perusahaan hanya sebatas tahap pendaftaran saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil, ditambah dengan proses seleksi dan penempatan karyawan yang seringkali melupakan aspek etika, sehingga banyak terjadi kesalahan dalam penempatan karyawan, dan berujung pada penurunan produktivitas dari perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Kompleksitas Proses Produksi: Proses produksi ban sepeda melibatkan berbagai tahapan yang membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus. Oleh karena itu, seleksi karyawan harus dilakukan secara cermat untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai.

Persaingan Bisnis yang Ketat: Industri ban sepeda terus mengalami persaingan yang ketat. Untuk mempertahankan posisi sebagai pemimpin pasar, PT. Gajah Tunggal Tangerang perlu memiliki keunggulan kompetitif, salah satunya melalui kualitas SDM yang unggul.

Perkembangan Teknologi: Perkembangan teknologi produksi terus berlangsung. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan meningkatkan efisiensi produksi..

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi pada penelitian ini hanya pada mekanisme seleksi dan penempatan karyawan dan efektifitas mekanisme yang dijalankan serta. Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan proses seleksi dan penempatan karyawan di PT. Gajah Tunggal Tangerang

D. Rumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, beberapa pertanyaan penelitian yang dapat diajukan antara lain:

1. Bagaimana mekanisme seleksi dan penempatan karyawan yang diterapkan di PT. Gajah Tunggal Tangerang?
2. Seberapa efektifkah mekanisme tersebut dalam menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan proses seleksi dan penempatan karyawan di PT. Gajah Tunggal Tangerang?

4. Rekomendasi apa yang dapat diberikan untuk memperbaiki mekanisme seleksi dan penempatan karyawan yang ada?

Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk:

1. **Menganalisis** mekanisme seleksi dan penempatan karyawan yang telah diterapkan di PT. Gajah Tunggal Tangerang.
2. **Mengevaluasi** efektivitas mekanisme tersebut dalam menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. **Mengidentifikasi** faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses seleksi dan penempatan karyawan.
4. **Memberikan rekomendasi** perbaikan terhadap mekanisme yang ada untuk meningkatkan kualitas SDM perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Menurut Mangkunegara(2004) rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber, penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan oleh perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi karyawan. Proses Rekrutmen Karyawan Menurut Robert dan Jackson(2006), terdapat beberapa proses dalam merekrut karyawan yaitu:

1. Job Identification Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan karena pegawai sudah tidak menduduki jabatannya tersebut. Dengan itu maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

2. Job Requirement Sebagai sejumlah kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan untuk mencari dan menyaring kandidat yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan posisi atau jabatan yang diiklankan tersebut

3. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan. Terdapat dua cara untuk mencari kandidat yakni dari sumber internal dan eksternal perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

4. Memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan yang paling tepat dan potensial yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan yang ada. Dengan tahapan identifikasi dan evaluasi sumber-sumber, penarikan pegawai lalu proses seleksi, penempatan dan orientasi karyawan. Seleksi menurut Noe (2005) mengemukakan seleksi adalah the process by which companies decide who will or will not be allowed into their organization. Yang artinya proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memilih siapa yang akan diterima dan yang akan ditolak dalam perusahaan. Sehingga dapat didefinisikan seleksi adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk memilih para pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehinggadapat diputuskan calon karyawan tersebut ditolak atau diterima dalam perusahaan dengan menggunakan serangkaian yang dilakukan oleh perusahaan. Wawancara adalah proses dimana calon karyawan dihadapkan dengan isu-isu yang spesifik, pertanyaan atau permasalahan di dalam perusahaan yang sering muncul. Seleksi dengan metode wawancara dapat menjadi metode yang baik untuk mengenal calon karyawan karena wawancara dihadapkan langsung dengan calon karyawan. Namun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam wawancara yaitu staff bagian Human Resource Departement (HRD) harus membuat struktur wawancara dengan pertanyaan yang berbeda tergantung pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan posisi yang dilamar oleh calon karyawan. Lalu dengan Referensi dan biografi pelamar metode ini penting dalam proses seleksi karena perusahaan akan mengetahui bagaimana latar belakang pendidikan, riwayat bekerja, keahlian tambahan, berbagai kursus yang diikuti dan sertifikasi yang dimiliki. Dari referensi dapat dilihat apakah pelamar dapat maju ke tahap seleksi selanjutnya atau tidak. Referensi biasanya

dilampirkan dalam biografi pelamar. Namun untuk mencegah pemalsuan dokumen maka perusahaan harus melakukan pengecekan tentang kebenaran dan keabsahan dari dokumen referensi. Menurut Robert and John (2006), penempatan karyawan diartikan sebagai penempatan seseorang ke posisi pekerja yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan yang cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah proses yang dilakukan oleh pihak manajemen sumber daya manusia setelah seleksi sebagai pencocokan karyawan kepada pekerjaan yang tetap sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan karena, pencocokan juga dilaksanakan agar berpengaruh pada kualitas kerja karyawan. Suwatno dan Priansa (2011), mengemukakan harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah metode kualitatif (*qualitative method*). Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008) guna untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT. Gajah Tunggal Tangerang. Subjek dalam penelitian ini adalah direktur Perusahaan PT. Gajah Tunggal Tangerang, manajer bagian Human Resource Management (HRD), manajer bagian produksi, manajer bagian pemasaran dan juga karyawan yang direkrut, diseleksi, dan ditempatkan dalam periode kurun waktu 2022-2023. Objek dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang selama ini dilakukan oleh PT. Gajah Tunggal Tangerang. Dalam penelitian ini untuk menentukan informan dari sumber data dengan metode Purposive Sampling. Menurut Schreier (2006) dalam metode ini para informan dipilih sebagai sampel dengan maksud dan tujuan tertentu. Peneliti menggunakan metode tersebut agar para informan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dari penelitian. Beberapa karyawan yang diambil sebagai informan adalah mereka yang hingga April 2023 masih bekerja di PT. Gajah Tunggal Tangerang. Untuk pengumpulan data primer metode yang digunakan adalah wawancara terhadap informan yang sudah ditentukan. Wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang berfokus pada tujuan penelitian. Dari wawancara ini dapat diperoleh data kualitatif yang berguna bagi penelitian. Untuk pengumpulan data sekunder, peneliti meminta secara langsung data pemilik perusahaan berupa data karyawan, dan lain-lain. Dari metode pengumpulan data sekunder selain data kualitatif bisa juga data kuantitatif sesuai dengan yang diperlukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mengelompokkan data berdasarkan karakteristik informan. Melakukan pendekatan kualitatif, untuk memberikan gambaran yang detail dan mendalam mengenai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di PT. Gajah Tunggal Tangerang. Melakukan penggabungan kajian pustaka, data dari pengalaman informan, dan kenyataan di lapangan. Uji keabsahan data ini menggunakan triangulasi sumber data yaitu menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat, dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi. Peneliti bisa menggunakan observasi terlibat, dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. (Sugiyono, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada September 2022, divisi produksi sedang membutuhkan karyawan sehingga proses Rekrutmen yang terjadi pada divisi produksi adalah manajer produksi mengidentifikasi bahwa ada karyawan bagian produksi yang mengundurkan diri sehingga membuat jabatannya kosong. Oleh sebab itu Manajer Produksi bertemu dengan manajer HRD untuk segera mencari karyawan yang tepat

untuk menempati posisi jabatan tersebut, posisi jabatan yang dibutuhkan oleh divisi produksi kala itu adalah bagian untuk pengecekan barang. Bagian pengecekan barang yang dimaksud adalah bertugas untuk mengecek barang apa saja yang diproduksi oleh perusahaan untuk dilakukan pendataan agar bisa diinput untuk laporan pada pemilik perusahaan.

Setelah manajer produksi menentukan syarat ± syarat yang diperlukan untuk karyawan produksi maka manajer HRD membuat lowongan di www.id.jobsdb.com selama 1 minggu. Perusahaan menunggu hingga 7 hari kerja, selama 7 hari kerja banyak surat lamaran pekerjaan yang masuk ke perusahaan. Adasekitar 8 surat lamaran pekerjaan calon karyawan lalu surat lamaran pekerjaan diseleksi untuk dicari yang memenuhi syarat dan hanya 2 orang yang memenuhi semua syarat. Surat lamaran kerja merupakan promosi tentang diri seorang karyawan. Ini menjadi pertimbangan awal bagi pihak perusahaan khususnya manajemen HRD dan manajer produksi untuk menyeleksi untuk akhirnya dipanggil ke perusahaan. Setelah itu 2 orang yang memenuhi syarat dihubungi melalui nomor telepon yang dapat dihubungi untuk segera melakukan wawancara di perusahaan. Pihak yang terlibat secara langsung dalam proses menyeleksi mana yang cocok di rekrutmen ini adalah dari manajer HRD dan manajer produksi. Pada divisi produksi, biografi pelamar kerja tidak jauh berbeda dengan divisi marketing. Yang berbeda hanya latar belakang dan riwayat bekerja saja. Yang meliputi : 1. latar belakang pendidikan pada divisi produksi, adalah s1 teknik elektro atau teknik mesin 2. Riwayat bekerja sudah berpengalaman 2 tahun di bidang mesin 2 tahun 3. Keahlian tambahan, seperti contoh bisa bahasa mandarin seperti divisi marketing 4. Kursus yang pernah diikuti, seperti kursus bahasa dan kursus tentang komputer. 5. Sertifikasi yang dimiliki, seperti sertifikat lomba ± lomba yang dulu pernah didapatkan. Pada divisi produksi, masa percobaan kerja juga 3 bulan. Masa percobaan kerja dalam divisi produksi menerima tugas dari manajer produksi dengan dengan menginput data barang yang sudah diproduksi untuk diinput ke dalam computer sebagai laporan produksi kepada pemimpin perusahaan. Dalam tugas ini butuh ketelitian agar tidak salah, sehingga tanggung jawab menjadi faktor yang penting karena jika salah maka cost yang telah terjadi tidak terhitung dan akan menjadi

barang yang tidak dihitung atau missing. Lalu memiliki keahlian khusus dalam membetulkan mesin dan menjaga mesin selesai diproduksi ini dilakukan juga dengan syarat karyawan produksi yang dibutuhkan memiliki tanggung jawab yang besar. Divisi produksi merupakan divisi yang dinilai penting di perusahaan. Setelah 3 bulan berlalu, karyawan produksi akan diberi pengumuman apakah diterima atau tidak. Manajer Produksi bertugas untuk menilai dan memberi tugas kepada karyawan produksi yang melamar. Tugas pertama yang diberikan seperti memberi tugas untuk menginput data barang produksi untuk dilaporkan kepada pemilik perusahaan. tugas ini membutuhkan ketelitian dari karyawan produksi, penilaiannya jika dilakukan dengan baik maka menunjukkan bahwa karyawan tersebut merupakan karyawan yang teliti dan memiliki tanggung jawab pada tugasnya, lalu tugas yang kedua adalah memberikan tugas kepada calon karyawan dengan meminta karyawan untuk menjaga kebersihan mesin selesai diproduksi. Ini juga sebagai penilaian tanggung jawab karyawan. Masa percobaan kerja berlangsung selama 3 bulan. Dan pada tahap akhir, akan diberikan surat kepada karyawan untuk menyatakan karyawan diterima atau tidak di perusahaan. Pihak yang berwenang dalam penempatan karyawan di perusahaan yaitu pemilik perusahaan sebagai pembuat keputusan, manajer HRD, manajer produksi dan manajer marketing yang sedang membuka lowongan. Calon karyawan

akan ditempatkan di divisi yang sedang membuka lowongan. Proses penempatan karyawan yang dilakukan oleh Perusahaan PT Mastrada Surya harus memiliki faktor untuk untuk dibandingkan dengan karyawan lain yaitu faktor Pendidikan dan faktor pengalaman kerja. Faktor pendidikan sebagai pembanding yaitu IPK minimal 3,00. calon karyawan yang memenuhi syarat dan nilai skor tinggi dari wawancara maupun

pengalaman kerja dari biografi pelamar maka akan menjalani percobaan masa kerja.

Percobaan masa kerja sesuai dengan bidang masing ± masing. Selama 3 bulan juga karyawan akan dinilai kinerjanya oleh manajer divisi untuk dilihat apakah calon karyawan ini mampu atau tidak dalam menjalankan kerjanya. Dengan menunjukkan yang terbaik maka akan memberikan nilai tambah pada manajer atasannya. Sebelum 3 bulan berakhir akan diadakan rapat antara pemilik perusahaan, manajer HRD, dan manajer masing ± masing divisi yang menilai karyawannya yang dalam masa percobaan. Mereka yang diterima akan diberikan surat resmi dari perusahaan berisi pernyataan diterima atau tidak. Pihak yang berwenang dalam penempatan karyawan di perusahaan yaitu pemilik Perusahaan sebagai pembuat keputusan, manajer HRD, manajer produksi dan manajer marketing yang sedang membuka lowongan. Menurut manajer HRD faktor yang digunakan untuk

membandingkan karyawan yaitu faktor pendidikan karyawan yang diterima selama ini, lalu faktor pengalaman kerja sebelumnya, faktor pendidikan dilihat dari IPK yang diperoleh dengan melihat nilai-nilai calon karyawan yang sudah dicapai dengan IPK minimal 3,00. Menurut manajer produksi faktor yang digunakan dalam penempatan karyawan adalah minimal dari pendidikan yang berhubungan dengan teknik mesin, pengalaman bekerja 2 tahun di bidang yang sama minimal 2 tahun. Jika dalam manajer marketing, faktor yang digunakan dalam penempatan karyawan yaitu faktor pengalaman kerja minimal 2 tahun, faktor pendidikan, ada juga faktor fisik karena harus berhubungan langsung dengan pelanggan sehingga harus memiliki fisik yang menarik. Setelah itu, sebelum 3 bulan pemimpin perusahaan, manajer HRD dan manajer 2 divisi yang membuka lowongan. Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada divisi Marketing Proses Rekrutmen yang terjadi di divisi marketing kurang lebih sama dengan divisi produksi, hanya saja syarat yang ditentukan berbeda. Pada Desember 2014 lalu, ada karyawan dari divisi marketing mengundurkan diri di perusahaan, hingga pada awal Januari 2014 manajer marketing meminta manajer HRD untuk membuka lowongan, lowongan di buka di koran Jawa Pos yang ditayangkan selama 2 sampai 3 hari dan pada web www.id.jobsdb.com selama 1 minggu. Para pelamar menyertakan surat lamaran kerja dengan biografi pelamar yang menjadi pertimbangan awal bagi pihak Perusahaan khususnya manajemen HRD dan manajer marketing untuk menyeleksi untuk akhirnya dipanggil ke perusahaan. Namun pada saat membuka lowongan ini karyawan yang terpilih ada 3 orang dari proses rekrutmen yang dilakukan, namun ada 1 orang yang berasal dari referensi dari karyawan lain. Sehingga 3 orang ini dihubungi untuk melakukan seleksi di perusahaan. Pihak yang berwenang melakukan rekrutmen di Perusahaan Mastrada Surya adalah manajer HRD dan manajer marketing sendiri untuk menilai apakah sudah memenuhi syarat atau belum. Menurut hasil wawancara yang didapatkan dari perusahaan, proses seleksi yang dilakukan perusahaan. Wawancara yang dilakukan oleh perusahaan adalah semi

terstruktur, Wawancara semi terstruktur biasanya dimulai dengan beberapa pertanyaan khusus yang dipersiapkan dan selanjutnya sudut pandang masing-masing individu sejalan dengan penggalian lebih lanjut oleh manajer HRD agar suasana yang diciptakan saat seleksi lebih cair dan tidak ada tegang atau pun grogi. Wawancara dibagi dengan 3 sesi, yang pertama wawancara dengan manajer HRD dengan pertanyaan umum yang sering ditanyakan kepada calon karyawan. Setelah wawancara kepada manajer HRD pada sesi pertama, maka pada sesi kedua 3 calon karyawan dari divisi marketing akan menjalani wawancara dengan manajer Marketing. Sesi ketiga atau terakhir calon karyawan akan menjalani wawancara dengan pemilik perusahaan. Pada divisi marketing, biografi dari pelamar meliputi biodata calon pelamar kerja yang meliputi : 1. latar belakang pendidikan pada divisi marketing yaitu s1 dalam semua bidang, namun lebih diutamakan jurusan ekonomi pemasaran. 2. Riwayat bekerja sudah berpengalaman 2 tahun di bidang marketing. Dan bidang berkomunikasi yang baik dengan para konsumen. 3. Keahlian tambahan, seperti contoh bisa bahasa mandarin 4. Kursus yang pernah diikuti, seperti kursus bahasa dan kursus tentang komputer. 5. Sertifikasi yang dimiliki, seperti sertifikat lomba $\pm$ lomba yang dulu pernah didapatkan. Biografi dari para pelamar dimasukkan pada lampiran untuk dilihat pada waktu wawancara. dalam divisi marketing, faktor yang digunakan dalam

penempatan karyawan yaitu faktor pengalaman kerja minimal 2 tahun, faktor pendidikan, ada juga faktor fisik karena harus berhubungan langsung dengan pelanggan sehingga harus memiliki fisik yang menarik. Setelah itu, sebelum 3 bulan pemimpin perusahaan, manajer HRD dan manajer 2 divisi yang membuka lowongan. Proses penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan PT Mastrada Surya harus memiliki faktor untuk untuk dibandingkan dengan karyawan lain yaitu faktor Pendidikan dan faktor pengalaman kerja. Faktor pendidikan sebagai pembanding yaitu IPK minimal 3,00. calon karyawan yang memenuhi syarat dan nilai skor tinggi dari wawancara maupun pengalaman kerja dari biografi pelamar maka akan menjalani percobaan masa kerja. Percobaan masa kerja dilakukan selama 3 bulan, selama 3 bulan karyawan akan mengalami percobaan masa kerja sesuai dengan bidang masing $\pm$ masing. Selama 3 bulan juga karyawan akan dinilai kinerjanya oleh manajer divisi untuk dilihat apakah calon karyawan ini mampu atau tidak dalam menjalankan kerjanya. Dengan menunjukkan yang terbaik maka akan memberikan nilai tambah pada manajer atasannya. Sebelum 3 bulan berakhir akan diadakan rapat antara pemilik perusahaan, manajer HRD, dan manajer masing $\pm$ masing divisi yang menilai karyawannya yang dalam masa percobaan. Mereka yang diterima akan diberikan surat resmi dari perusahaan berisi pernyataan diterima atau tidak

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Mastrada Surya yaitu : 1. Proses rekrutmen yang terjadi dalam perusahaan yaitu dengan langkah awal menganalisa job atau lowongan yang ada di perusahaan itu diidentifikasi dari karyawannya sudah keluar dan divisi tersebut sedang membutuhkan karyawan baru. Setelah mengidentifikasi lowongan apa yang dibuka di perusahaan, pada tahap kedua yang dilakukan adalah menentukan syarat apa saja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan. Lalu akan ditentukan metode apa yang digunakan oleh perusahaan saat mengadakan rekrutmen, metode yang digunakan oleh perusahaan ada 2 yaitu metode eksternal dan metode internal. Metode eksternal berasal dari www.id.jobsdb.com. Pemasangan lowongan pekerjaan di koran hanya selama 2 hari, dan di media internet berjalan selama seminggu. Rekrutmen pertama pada September 2013 yang dilakukan ada 2 orang dengan lowongan karyawan yang memenuhi syarat untuk menjadi karyawan produksi lalu pada rekrutmen yang kedua, ada sekitar 3 orang yang terpilih sebagai karyawan marketing. Para calon karyawan tersebut dihubungi oleh pihak HRD untuk melakukan seleksi dengan melakukan wawancara. Pemilik perusahaan menambahkan bahwa perusahaan tidak belum memiliki pengalaman, dan syarat bekerja di perusahaan harus memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun. 2. Proses seleksi yang selama ini dilakukan oleh perusahaan, perusahaan hanya wawancara, melihat biografi pelamar kerja yang dilihat dari dan referensi lalu simulasi kerja. Proses awal seleksi yang dilakukan adalah dengan wawancara. Wawancara yang digunakan perusahaan adalah wawancara semi terstruktur. Proses seleksi berikutnya yaitu melihat biografi pelamar dan referensi yang dimiliki. Saat calon karyawan wawancara akan dilihat juga biografi pelamar yang berisi seputar pengalaman kerja dan latar pendidikan dari calon karyawan. Dokumen ± dokumen lain yang menjadi lampiran seperti ijasah kursus yang pernah dijaani sebagai referensi yang dimiliki oleh calon karyawan. Dokumen penting lainnya yaitu Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK) dan transkrip nilai saat di perguruan tinggi. 3. Proses penempatan karyawan akan dinilai dengan cara para calon karyawan harus memiliki faktor untuk dibandingkan dengan calon karyawan lain yaitu faktor pendidikan dan faktor pengalaman kerja. Faktor pendidikan sebagai pembanding yaitu IPK minimal 3,00. Pihak yang berwenang dalam penempatan karyawan di perusahaan yaitu pemilik perusahaan sebagai pembuat keputusan, manajer HRD, dan manajer produksi dan manajer marketing. Lalu dilakukan percobaan masa kerja dilakukan selama 3 bulan, selama 3 bulan karyawan akan mengalami percobaan masa kerja sesuai dengan bidang masing ± masing. Selama 3 bulan juga karyawan akan dinilai kinerjanya oleh manajer divisi untuk dilihat apakah calon karyawan ini mampu atau tidak dalam menjalankan kerjanya. Penilaian selama 3 bulan ini juga dinilai bagaimana kecocokan karyawan dengan karyawan lain. Saran untuk perusahaan dapat memperluas sumber rekrutmen karyawan dengan mencari karyawan dari Universitas dan Sekolah Kejuruan. Guna memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Kedua, perusahaan dapat meningkatkan proses seleksi karyawan dengan mengadakan tes-tes penyeleksian seperti tes kemampuan atau psikotes dan mengikuti tes kesehatan terutama bagi para pekerja yang ada di proyek. Dengan adanya tes-tes tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur 2013. (4 Maret 2014) Berita Resmi Statistik. Retrieved March 10, 2014 from www.bappeda.jatimprov.go.id
- Gary, Desler (2006). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, Mulya, SP. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, L, Robert., & Jackson, M, John. (2006) HumanResources Management. Edisi Keenam. Jakarta:Salemba Empat.

Raymond A, Noe (2005). Human Resource Management.New York: McGraw- Hill

Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : CAPS.

Sugiyono(2008), Metode Penelitian Bisnis PendekatanKuantitatif, Kualitatif dan R&D.Bandung: CV Alfabeta

Schutt K, Russel (2006). Investigating The Social World : TheProcess and Practice of Research. London: SagePublication, Inc.

Suwatno & Doni Juni Priansa (2011). Manajemen SDM dalamorganisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta