

STUDI DESKRIPTIF PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT MASTRADA SURYA

Lisa Stefanie dan Ratih Indriyani
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: lisa_10168@yahoo.com, ranytaa@peter.petra.ac.id

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 Mastrada Surya.. 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 Mastrada Surya 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.

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan banyak tempat wisata di dalamnya sehingga sebagai penunjang bagi para wisatawan untuk ke tempat wisata tersebut, dibutuhkan hotel sebagai tempat untuk beristirahat. Hotel dinilai sebagai jasa layanan yang memberikan jasa penginapan kepada para pengunjung. Kehadirannya sangat penting, mengingat banyak destinasi di Indonesia khususnya Jawa Timur yang menarik bagi para wisatawan. Menurut data pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur dipengaruhi 3 sektor yaitu sektor perdagangan, sektor hotel dan sektor restoran, dan meningkat 31,33% tiap tahun. (Bappeda.jatimprov.go.id). Dilihat dari peningkatannya maka akan menguntungkan bagi industri perhotelan dalam pencapaian visi dan misinya sebagai perusahaan yang bergerak di layanan jasa menjadi pilihan masyarakat sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di industri

perhotelan untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat sebagai konsumen. 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

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti membentuk batasan penelitian. Guna dari dibentuknya batasan penelitian ini adalah untuk menghindari adanya perbedaan persepsi yang berbeda dari tujuan semula, sehingga yang menjadi ruang lingkup atau fokus dari penelitian ini adalah pada proses rekrutmen, proses seleksi dan proses penempatan karyawan pada divisi produksi, dan divisi pemasaran di perusahaan PT Mastrada Surya pada tahun 2013-2014.

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 sehingga dapat diputuskan calon karyawan tersebut ditolak atau diterima dalam perusahaan dengan menggunakan serangkaian tes 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 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 pekerjaan 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.

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalahnya adalah bagaimana proses rekrutmen pada PT Mastrada Surya, bagaimana proses seleksi pada PT Mastrada Surya, dan bagaimana proses penempatan karyawan pada PT Mastrada Surya. Sehingga tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Mastrada Surya, untuk mendeskripsikan proses seleksi yang dilakukan oleh PT Mastrada Surya, dan untuk mendeskripsikan proses penempatan karyawan yang dilakukan oleh PT Mastrada Surya.

II. 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 Mastrada Surya.

Subjek dalam penelitian ini adalah direktur perusahaan PT Mastrada Surya, manajer bagian Human Resource Management (HRD), manajer bagian produksi, manajer bagian pemasaran dan juga karyawan yang direkrut, diseleksi, dan ditempatkan dalam periode kurun waktu 2013-2014. Objek dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang selama ini dilakukan oleh PT Mastrada Surya.

Dalam penelitian ini untuk menentukan informan dari sumber data dengan metode Purposive Sampling. Menurut Schuut (2006) dalam metode ini para informan dipilih sebagai sampai 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 2014 masih bekerja di PT Mastrada Surya.

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 Mastrada Surya. Melakukan penggabungan kajian pustaka, data dari pengalaman informan, dan kenyataan di lapangan.

Uji keabsahan data ini menggunakan triangulasi sumber data yaitu menggali kebenaran informai 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)

III . ANALISA DAN PEMBAHASAN

PT Mastrada Surya pertama didirikan pada tahun 1976 bertempat di jalan Kusuma Bangsa nomer 15 Surabaya, oleh Pak Harry Ananda dan bersama kedua rekannya. Pada awal berdirinya, perusahaan ini bergerak di bidang penjualan mesin - mesin secara retail market. hanya tinggal berdua. Lalu pada 1987 mendirikan pabrik di jalan Jl. Sawunggaling III/119 Desa. Jemundo, Taman Sidoarjo.

Awal perusahaan ini didirikan dengan gagasan untuk memberikan alat – alat yang dibutuhkan dalam industri perhotelan. Pada awal berdiri perusahaan hanya menjual tetapi tidak produksi sendiri karena belum adanya tempat untuk memproduksi dan perusahaan masih didirikan secara kecil-kecilan lalu tahun 1987 perusahaan mulai mendirikan pabriknya di Sidoarjo dan mulai memproduksi sendiri dari foodservice, laundry equipment, boiler, dan lain-lain tetapi karena masih belum banyak hotel di Surabaya maka perusahaan mengalami pasang surut dalam perjalanan karirnya.

Lalu pada awal 1990-2000 an, Banyak hotel yang mulai dibangun di Surabaya. Industri hotel meningkat sehingga memberikan peluang bagi perusahaan untuk melakukan kerja sama dengan hotel-hotel tersebut. Hingga dari hanya 10 karyawan akhirnya menjadi 50 karyawan hingga sekarang. Ini menjadi langkah awal kesuksesan perusahaan karena banyaknya hotel yang sekarang bermunculan di Surabaya

Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada Divisi Produksi.

Pada September 2013, 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 koran Jawa Pos selama 2 sampai 3 hari dan 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. ada sekitar 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 manager produksi untuk menyeleksi untuk akhirnya dipanggil ke perusahaan. Setelah itu 2 orang yang memenuhi syarat dihubungi melalui nomer 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 manager produksi dengan menginput data barang yang sudah diproduksi untuk diinput kedalam komputer 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. Manager 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 manager 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 mencair 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 – 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 – 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.

Pada divisi produksi, masa percobaan kerja juga 3 bulan. Masa percobaan kerja dalam divisi produksi menerima tugas dari manager produksi dengan dengan menginput data barang yang sudah diproduksi untuk diinput kedalam komputer 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.

IV. KESIMPULAN /RINGKASAN

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 koran Jawa Pos dan web yaitu 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 pernah merekrut calon karyawan yang ‘fresh graduate’ karena dinilai 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 ijazah 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 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, Desller (2006). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education, inch
- Hasibuan, Melayu, 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) Human Resources 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 Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.Bandung: CV Alfabeta
- Schutt K, Russel (2006). Investigating The Social World : The Process and Practice of Research. London: Sage Publication, Inc.
- Suwatno & Doni Juni Priansa (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta