

Prosedur kegiatan rekrutmen karyawan di PT TS Tech Indonesia

Astri Fauziah · Marhumi

Accepted: 19 Mei 2022 / Published online: 05 Juni 2022

Abstrak

Tujuan: Tujuan penelitian untuk mengetahui prosedur rekrutmen yang telah dilaksanakan di PT TS tech Indonesia.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara.

Hasil: Hasil penelitian mengungkapkan bahwa bahwa prosedur di PT TS Tech Indonesia memiliki kegiatan prosedur yang sederhana dan sangat penuh pertimbangan dalam merekrut karyawan nya, selain itu PT TS Tech Indonesia juga sangat mementingkan prosedur sistem manajemen mutu yang dimiliki oleh perusahaan nya.

Implikasi Praktis: Memberikan gambaran bagaimana prosedur perekrutan di PT TS Tech Indonesia

Kebaruan: Memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang prosedur rekrutmen karyawan.

Kata Kunci: Prosedur; Rekrutmen; Sistem Manajemen; PT TS Tech Indonesia.

Komunikasi dilakukan oleh Astri Fauziah.

✉ Nama Astri Fauziah

astrifauziah32@gmail.com

Marhumi

marhumi@poltek-perdanamandiri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya zaman, persaingan di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Tidak hanya produk dan pelayanan yang diutamakan, namun sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat dibutuhkan di perusahaan untuk dapat bersaing pada saat ini. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang merupakan salah satu bentuk dari usaha partisipasi anggota masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia (Lopez dkk., 2023). Adapun prosedur rekrutmen yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian (Potale, 2016). Selain melakukan penarikan karyawan yang telah terpilih dan sebelum melakukan suatu tugas, perlu direncanakan terlebih dahulu hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan, tugas dan dalam penerimaan dan penempatan karyawan harus di dasarkan pada prosedur perusahaan yang telah dilakukan oleh manajemen personalia (Saidi, 2006).

PT TS Tech Indonesia adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur multinasional, dimana perusahaan tersebut membuat produk untuk jok mobil yang terdiri dari 2 (dua) kategori, yaitu *trim cover* dan *seat assy*. Setelah mengamati dan penelitian di PT TS Tech Indonesia, kegiatan rekrutmen karyawan sudah tersistem dengan baik dan sesuai dengan teori tentang prosedur kegiatan rekrutmen. Adapun kendala dalam kegiatan rekrutmen tersebut ada pada rencana sumber daya manusia. Kegiatan rekrutmen karyawan pada PT TS Tech Indonesia yaitu ada pada Bagian HRD (*Human Resource Development*).

Pengertian Prosedur

Menurut *The Macquarie Dictionary*, “*a procedure is the act or manner of proceeding in any action or process*” yang artinya “Prosedur adalah perbuatan atau cara kerja dalam segala tindakan atau proses” (Badriyah, 2015).

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Menurutnya, dengan adanya rekrutmen maka akan dapat berfungsi meletakkan karyawan pada posisi yang tepat “*the right man on the right place.*” (Siagian, 2008).

Tujuan Rekrutmen

Menurut Susan (2019) menyatakan bahwa dalam praktiknya kegiatan

rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yakni *pertama*, memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. *Kedua*, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi (Farisi, 2019). Dapat diartikan bahwa yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. *Ketiga*, memperoleh kriteria minimal untuk calon pelamar. Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan (Cupian dkk., 2020). Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi, ataupun persyaratan lainnya dan untuk kebutuhan seleksi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi dan wawancara.

Hasil dan Pembahasan

Prosedur kegiatan rekrutmen karyawan di PT TS Tech Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor dari bagian HRD serta stafnya, bahwa prosedur di PT TS Tech Indonesia ternyata memiliki kegiatan prosedur yang sederhana. Adapun pelaksanaannya yaitu sebagai berikut: (1) Prosedur perekrutan karyawan mempertimbangkan rencana bisnis, kenaikan pemesanan atau proyek baru yang sedang dan akan dimulai, dan adanya permintaan karyawan pengganti (Suprihanto & Putri, 2021). (2) Kepala Bagian harus mengisi formulir permintaan karyawan baru. Setelah mengisi formulir permintaan karyawan, Kepala Bagian harus mengajukannya ke Direktur, (3) Setelah disetujui Presiden Direktur, maka Deperartemen HRD akan langsung mencarikan karyawan yang dibutuhkan. (4) Setelah itu, seluruh prosedur penerimaan karyawan baru harus sesuai dengan prosedur sistem manajemen mutu yang dimiliki PT TS TECH INDONESIA.

Adapun terdapat kendala yang terjadi dalam prosedur kegiatan rekrutmen karyawan di PT TS Tech Indonesia. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berpotensi tersebut, perusahaan harus menerapkan prosedur yang baik dan juga benar, walaupun itu tidak mudah (Hasibuan, 2016). Berdasarkan hasil dari wawancara penulis dengan narasumber, kendala yang terjadi di PT TS Tech Indonesia dalam melakukan kegiatan rekrutmen karyawan adalah sebagai berikut: (1) Munculnya berita *hoax* (palsu) mengenai informasi lowongan pekerjaan; (2) Data calon pelamar kerja tidak sesuai dengan syarat-syarat yang

sudah ditetapkan oleh perusahaan; dan (3) Adanya biaya pada saat proses perekrutan berlangsung.

Adapun solusi dalam menghadapi kendala dalam rekrutmen di PT TS Tech Indonesia adalah sebagai berikut: (1) Harus memastikan bahwa pengumuman informasi lowongan pekerjaan yang dikeluarkan oleh HRD-GA PT TS Tech Indonesia adalah valid apabila ditandatangani oleh manajemen dan dibubuhi cap PT TS Tech Indonesia agar tidak ada informasi *hoax* yang beredar; (2) Memastikan dengan teliti dan cermat mengenai data personal calon karyawan (kualifikasi) seperti usia, pendidikan dan status pernikahan agar sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan PT TS Tech Indonesia; dan (3) Memastikan bahwa tidak ada pihak-pihak lain yang mengambil keuntungan sehingga perlu disosialisasikan kepada calon pelamar dan masyarakat bahwa selama proses perekrutan berlangsung, PT TS Tech Indonesia tidak memungut biaya.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang sudah dijabarkan, terdapat beberapa kesimpulan, diantaranya adalah bahwa prosedur kegiatan rekrutmen karyawan yang dilaksanakan di PT TS Tech Indonesia ini sangat penuh pertimbangan dalam merekrut karyawannya. Selain itu PT TS Tech Indonesia juga sangat mementingkan prosedur sistem manajemen mutu yang dimiliki oleh perusahaannya dan Di PT TS Tech Indonesia harus memastikan persyaratan yang diminta oleh kepala departemen dan harus dimiliki calon karyawan sehingga Department HRD bisa lebih mudah untuk melanjutkan proses ke tahap selanjutnya.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah penerapan prosedur rekrutmen khususnya pada PT TS Tech Indonesia, hendaknya lebih mengembangkan prosedur rekrutmen yang selama ini diterapkan. Kemudian, PT TS Tech Indonesia hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education 1* (1), 69-81.
- <https://www.ejurnal.unespadang.ac.id/index.php/ICGE/article/view/67>

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara
- Lopez, M., Nugroho, A. P., & Novitawati R.A.D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari, Kabupaten Malang. *Doctoral dissertation*. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi.
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Saidi, S. H (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM Press.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. [10.35673/ajmpi.v9i2.429](https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429)
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif islamic human capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50-63. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>