

PROSEDUR KEGIATAN REKRUTMEN KARYAWAN DI PT TS TECH INDONESIA

Astri Fauziah¹, Marhumi²

¹²Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Perdana Mandiri

¹email: astrifauziah32@gmail.com,

²email: marhumi@poltek-perdanamandiri.ac.id

Abstrak

Prosedur adalah kegiatan yang telah menjadi pola dan sudah ditentukan dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Prosedur rekrutmen yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian. PT TS Tech Indonesia adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur multinasional. Prosedur perekrutan karyawan di PT TS Tech Indonesia mempertimbangkan bisnis *plan*, kenaikan order atau *project* baru yang sedang dan akan dimulai, dan adanya permintaan karyawan pengganti. Kendala dalam kegiatan rekrutmen tersebut ada pada Rencana Sumber Daya Manusia. Kegiatan rekrutmen karyawan pada PT TS Tech Indonesia yaitu ada di bagian departemen HRD. Tujuan dari rekrutmen ini adalah untuk memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi hingga sampai ke kebutuhan seleksi.

Kata Kunci: *prosedur, rekrutmen*

I. 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.

Adapun prosedur rekrutmen yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian.

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.

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*).

Tinjauan Pustaka

Pengertian Prosedur

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

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.*” (Widodo, 2015:56).

Tujuan Rekrutmen

Menurut Kasmir (2019:95) menyatakan bahwa dalam praktiknya kegiatan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

- 1) Memperoleh Sumber Tenaga Kerja yang potensial. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan.
- 2) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi. Dapat diartikan bahwa yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.
- 3) Memperoleh Kriteria Minimal Untuk Calon Pelamar. Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi, ataupun persyaratan lainnya.

- 4) Untuk Kebutuhan Seleksi.

II. Metode Penelitian

Penulis menggunakan teknik observasi dan wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prosedur Kegiatan Rekrutmen Karyawan di PT TS Tech Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor* dari bagian *Human Resource Development* (HRD) serta *staf* nya, bahwa prosedur di PT TS Tech Indonesia ternyata memiliki kegiatan prosedur yang sederhana.

Adapun pelaksanaannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Prosedur perekrutan karyawan mempertimbangkan *business plan*, kenaikan order atau *project* baru yang sedang dan akan dimulai, dan adanya permintaan karyawan pengganti.
 - 2) Head Department harus mengisi form permintaan karyawan baru. Setelah mengisi form permintaan karyawan, Head Department harus mengajukannya ke Direktur.
 - 3) Setelah disetujui Presiden Direktur, maka Dept. HRD akan langsung mencari karyawan yang dibutuhkan.
 - 4) Setelah itu, seluruh prosedur penerimaan karyawan baru harus sesuai dengan Prosedur Sistem Manajemen Mutu yang dimiliki PT TS TECH INDONESIA.
2. 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. Berdasarkan hasil dari wawancara penulis dengan *Interviewer*, 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.
 - 3) Adanya biaya pada saat proses perekrutan berlangsung.
3. Solusi menghadapi kendala dalam prosedur kegiatan rekrutmen karyawan di PT TS Tech Indonesia.

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.
- 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.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang sudah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, penulis pun menarik beberapa kesimpulan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa prosedur kegiatan rekrutmen karyawan yang dilaksanakan di PT TS Tech Indonesia ini 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.
- 2) 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.

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian in adalah sebagai berikut:

- 1) Penerapan prosedur rekrutmen khususnya pada PT TS Tech Indonesia, hendaknya lebih mengembangkan prosedur rekrutmen yang selama ini diterapkan.
- 2) PT TS Tech Indonesia hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan.

V. REFERENSI

Badriyah, Mila. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.