

Implementasi Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT Jasa Kawan Indonesia

Stefanus Priadinat¹, SyifaPramudita Faddila²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract

Recruitment at PT Jasa Kawan Indonesia is very important to get prospective workers who are in accordance with the qualifications and standards that have been implemented by PT Jasa Kawan Indonesia. The recruitment process has a major influence on the achievement of the vision and mission of PT Jasa Kawan Indonesia. Careless recruitment process can result in decreased company performance. Therefore, PT Jasa Kawan Indonesia conducts employee recruitment with a selection test according to the late set criteria. Primary data is information obtained from primary sources, namely information from informants. This study uses primary data and secondary data. The results obtained during the internship were mastering Ms. Excel and its formulas Understand how to manage tax invoices, Gain extraordinary work experience before stepping into the real world of work. Careless recruitment process can result in decreased company performance. Therefore, PT Jasa Kawan Indonesia conducts employee recruitment with a selection test according to the late set criteria.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Rekrutmen pada PT Jasa Kawan Indonesia adalah hal yang sangat penting untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standart yang telah diterapkan oleh PT Jasa Kawan Indonesia. Proses rekrutmen berpengaruh besar dalam pencapaian visi-misi dari PT Jasa Kawan Indonesia. Proses rekrutmen yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, PT Jasa Kawan Indonesia melakukan rekrutmen pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Penelitian ini menggunakan metode data primer dan data sekunder. Hasil yang didapatkan selama kegiatan magang adalah menguasai Ms. Excel dan rumus – rumusnya, memahami bagaimana mengurus faktur pajak, mendapatkan pengalaman kerja yang sangat luar biasa sebelum nantinya menapaki dunia kerja yang sebenarnya. Proses rekrutmen yang sebarang dapat berakibat menurunnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, PT Jasa Kawan Indonesia melakukan rekrutmen pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Kunci: Rekrutmen, proses recruitment, magang

Keywords: Recruitment, recruitment process, internship

Corresponding author: Stefanus Priadinata (mn20.stefanuspriadinata@mhs.ubpkarawang.ac.id)

Pendahuluan

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong

di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber- sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan, penerapan. Adapun implementasi menurut para ahli yakni, menurut Usman (2002), mengemukakan pendapatnya tentang Implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut “implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan”. Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh–sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Alasan Praktikan mengambil judul ini karena rekrutmen pada PT Jasa Kawan Indonesia adalah hal yang sangat penting untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standart yang telah diterapkan oleh PT Jasa Kawan Indonesia. Proses rekrutmen berpengaruh besar dalam pencapaian visi-misi dari PT Jasa Kawan Indonesia. Proses rekrutmen yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, PT Jasa Kawan Indonesia melakukan rekrutmen pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Rekrutmen

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan perusahaan. Yamin dalam Simbolon (2018), Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang

pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

Jenis-Jenis Rekrutmen

Jenis rekrutmen yaitu ada dua jenis rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal, keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

- Rekrutmen internal adalah proses rekrutmen dengan menggunakan atau mempromosikan orang-orang yang sudah bekerja di perusahaan. rekrutmen internal ini yang mana dilakukan secara internal ataupun yang didalam sekitar perusahaan tersebut.
- Rekrutmen eksternal adalah perekrutan perusahaan dari luar perusahaan. Semua perusahaan membutuhkan staf dari lingkungan eksternal ketika tidak ada karyawan internal yang cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Outsourcing juga diperlukan ketika perusahaan memperluas bisnisnya dan meningkatkan kebutuhan tenaga kerja. Lingkungan eksternal perusahaan yang dimaksud dapat berupa agen tenaga kerja, masyarakat umum, lembaga pendidikan dan lembaga pemerintah.

-

Fungsi Rekrutmen

Menurut Edward (2016;23) Fungsi rekrutmen ialah upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat tertentu dalam jumlah tertentu, sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan fungsi rekrutmen adalah sebagai upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong dan sesuai dengan patokan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Dimensi dan Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2. Sumber Perekrutan

- a. Sumber internal Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
- b. Sumber eksternal Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

- a. Metode tertutup Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang- orang tertentu saja yang bisanya hanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
- b. Metode terbuka Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat

Kerangka Pikir Penelitian

PT Jasa Kawan Indonesia merupakan sebuah perusahaan induk terbesar di Karawang, Indonesia yang focus pada pengelolaan properti, logistik, transportasi dan banyak bidang usaha lain yang dikelola oleh tiap lini bisnis anak perusahaan dibawah PT Jasa Kawan Indonesia. PT Jasa Kawan Indonesia sebagai perusahaan induk membangun integrasi dengan 13 anak perusahaan yang lini bisnisnya masing-masing pada bidang property, logistik, transportasi, konstruksi, perdagangan, jasa keuangan, ekspedisi dan banyak lini bisnis spesifik lainnya.

PT Jasa Kawan Indonesia berfokus pada pembangunan dan pengelolaan bisnis yang tidak hanya memiliki manfaat bagi sumber daya manusia namun juga memiliki nilai tambah bagi daerah dan Indonesia. PT Jasa Kawan Indonesia berkomitmen dalam pemerataan pembangunan di Indonesia dengan terus berinovasi dan mencari peluang untuk melakukan pemerataan bisnis di Indonesia yang diharapkan akan menambahkan lapangan pekerjaan dimanapun PT Jasa Kawan Indonesia melakukan bisnisnya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu : “Rekrutmen Merupakan Hal yang Sangat Penting untuk menerima pegawai yang sesuai Agar Perusahaan Bisa Maju dan Berkembang”

Metode Riset

Metode Penelitian Kerja Praktik

Pada proses penulisan laporan Kerja Praktik, praktikan menggunakan data Primer dan Data Sekunder, Praktikan melakukan Kerja Praktik selama 3 bulan yang terhitung sejak tanggal 1 Februari 2023 sampai dengan 1 Mei 2023.

1. Data Primer

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Dalam penelitian ini, data primer merupakan hasil data konsumen PT jasa Kawan Indonesia, dari mana mereka mengetahui produk/barang dari PT Jasa Kawan Indonesia.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019 : 193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

Dalam Penelitian ini Mahasiswa menggunakan data dari PT Jasa Kawan Indonesia dan dari Internet. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini observasi dan wawancara, teknik ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam kepada narasumber yang sudah di tetapkan kemudian melakukan crosscheck dari hasil wawancara. Teknik analisis data pada penelitian dimulai dengan melakukan wawancara dengan informan kunci, setelah itu dilanjutkan dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara memutar kembali hasil rekaman wawancara, mendengarkan hasil rekaman dengan seksama, kemudian menuliskan kalimat-kalimat yang terdengar dalam rekaman tersebut. Setelah penulis menuliskan hasil wawancara tersebut ke dalam transkrip, kemudian penulis harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data.

Hasil dan Analisis

Hasil dari penelitian yang sudah diteliti oleh Praktikan adalah Berdasarkan pengamatan praktikan yang terjadi di lapangan, PT Jasa Kawan Indonesia sudah sangat baik menerapkan peraturan tentang rekrutmen pada PT Jasa Kawan Indonesia membuat peraturan untuk para pelamar.

Tabel Profil Responden:

Nama	Jabatan
Devi Okta Fauzi S. Psi	HRD PT Jasa Kawan Indonesia

a. Hasil Penelitian

Tabel Wawancara Hasil Penelitian

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Seperti apa sistem rekrutmen di PT Jasa Kawan Indonesia?	Proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.
2	Kriteria karyawan seperti apa yang dibutuhkan oleh PT Jasa Kawan Indonesia?	Siap bekerja dalam segala tekanan dan tantangan yang ada, berani mengambil resiko, siap untuk melakukan yang dibutuhkan oleh perusahaan sekalipun mungkin berat, memiliki keterampilan yang unik dan mau belajar.
3	Apakah Rekrutmen penting dalam memajukan Perusahaan?	Mengingat proses perekrutan karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya proses perekrutan karyawan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

4	Bagaimana cara anda menyebarluaskan lowongan pekerjaan	Sosial media dan teman pekerjaan terkadang lewat teman pekerjaan lebih cepat mendapat kandidat yang sesuai dengan kriteria yang sedang dicari
5	Apa kendala anda ketika melakukan rekrutmen karyawan	Terbatasnya pilihan kandidat, Proses Rekrutmen terburu-buru karena biasanya Perusahaan membutuhkan karyawan dalam waktu yang cepat, Sistem rekrutmen yang manual karena HR melakukan screening satu per satu terhadap pelamar karena tidak menggunakan sistem rekrutmen otomatis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh praktikan, implementasi pelaksanaan rekrutmen pada PT Jasa Kawan Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencari calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar perusahaan. Proses rekrutmen yang baik dan terencana merupakan faktor yang berpengaruh besar terhadap pencapaian visi-misi perusahaan. PT Jasa Kawan Indonesia melakukan rekrutmen pegawai dengan menggunakan tes seleksi yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Jasa Kawan Indonesia telah berhasil menerapkan sistem rekrutmen yang efektif. Perusahaan memiliki kriteria karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yaitu karyawan yang siap melakukan tugas apapun dan mampu bekerja dalam tekanan dan tantangan. Implementasi yang baik dalam pelaksanaan rekrutmen

ini memberikan peluang kepada perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat mendukung kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Implementasi pelaksanaan rekrutmen pada PT Jasa Kawan Indonesia telah dilakukan dengan baik. Proses rekrutmen yang efektif dan terencana menjadi faktor penting dalam mencari calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar perusahaan. PT Jasa Kawan Indonesia juga menggunakan metode data primer dan data sekunder dalam pelaksanaan rekrutmen. Dengan implementasi yang baik, perusahaan dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian visi- misi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Atikawati, Ena dan Udjang, Raswan. (2016). *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal: JPSB Vol.4 No.1.
- Fatimah. (2019). *Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT*. Wirasena Cipta Reswarra. Jurnal Panca Budi. Vol. 1, No.1.
- Febriani dan Hasan, Lenny. (2019). *Dampak Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Pegawai Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta. Vol.14, No.1.
- Garaika dan Margahana, H. (2019). *Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi*. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara. Vol.17, No.2.