

### ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEGIATAN OPERASIONAL DI PT KINTETSU WORLD EXPRESS INDONESIA

**Lina Siska<sup>1)</sup>, Elmie<sup>2)</sup>, Musa Alkadhim Alhabshy<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Magister Manajemen, Universitas Jayabaya  
email: 2022010162006@pascajayabaya.ac.id

<sup>2)</sup>Magister Manajemen, Universitas Jayabaya  
email: elmie.hnf@gmail.com

#### *Abstract*

*The Process Employee Recruitment and Selection is a process to find and select the employee to fill in the position in the company. This research aims to understand the process of recruitment and employee selection at PT Kintetsu World Express Indonesia and the effect of the process to the operational activity at PT Kintetsu World Express Indonesia. The result of this research showing that the process of recruitment and employee at PT Kintetsu World Express is still not effective due to over the target from received the employee request from user until getting the candidate confirm to join the company. Therefore, the process needs to be improved and need a new strategy in order to achieve the target and so that will not give bad effect to the operational activity in PT Kintetsu World Express Indonesia..*

*Proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan adalah proses untuk mencari serta memilih karyawan untuk mengisi posisi dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Kintetsu World Express Indonesia dan pengaruhnya terhadap kelancaran kegiatan operasional. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Kintetsu World Express Indonesia masih belum effective karena melebihi target mulai dari menerima form permintaan karyawan sampai mendapatkan konfirmasi dari calon karyawan untuk bergabung dengan perusahaan. Oleh karena itu, prosesnya perlu ditingkatkan dan dibutuhkan strategi baru untuk mencapai target sehingga tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap kelancaran kegiatan operasional di PT Kintetsu World Express Indonesia.*

**Keywords:** *Recruitment, Selection, Operational Continuity*

## 1. PENDAHULUAN

Untuk menemukan calon karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan proses yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini penulis akan memfokuskan penelitian mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Kintetsu World Express Indonesia.

Berikut ini adalah pengertian rekrutmen dan seleksi karyawan dari beberapa ahli:

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan (Mardianto, 2014).

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong pada suatu perusahaan atau organisasi. Perekrutan ini akan memikat calon tenaga kerja yang kompeten untuk melamar pekerjaan tersebut (Schermerhorn, 1997).

Seleksi karyawan adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik (Bangun, 2012).

Seleksi karyawan adalah serangkaian Langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang telah dilaksanakan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Seleksi karyawan pada umumnya dilakukan setelah proses rekrutmen karyawan selesai dilaksanakan. Seleksi karyawan digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan biasanya membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan adanya beberapa tahapan yang harus dilalui sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi kelancaran kegiatan operasional di perusahaan yang membutuhkan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong.

Untuk itu, penulis mencoba menganalisa bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Kintetsu World Express Indonesia, apakah proses rekrutmen dan seleksi karyawan tersebut efektif dan tidak mengganggu kelancaran kegiatan operasional pada departemen yang membutuhkan karyawan baru.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yaitu dengan wawancara mendalam sebagai metode pengumpulan data.

Selain menggunakan variable kualitatif, penelitian ini juga menggunakan variable kuantitatif yaitu untuk mengetahui berapa lama proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh HRD (Human Resource Development) PT. Kintetsu World Express Indonesia.

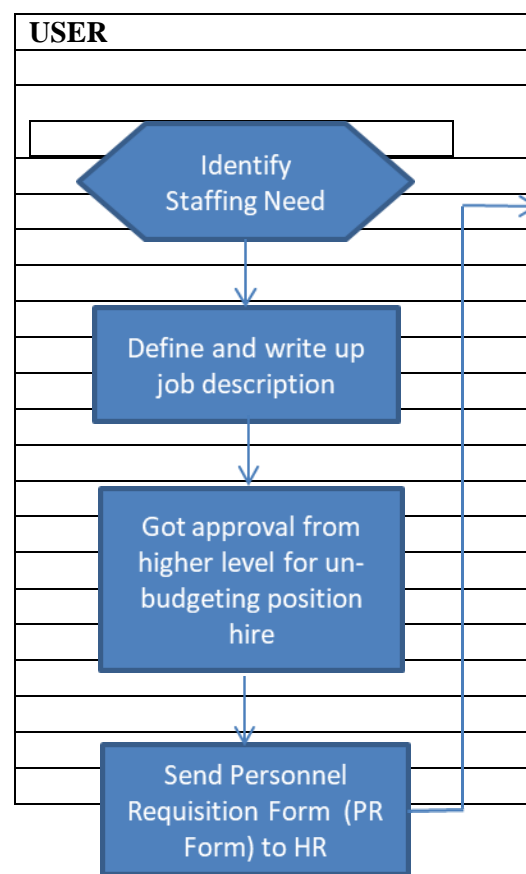
Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada 2 orang responden dari departemen HRD yang terdiri dari supervisor HRD dan manager HRD untuk mengetahui bagaimana proses yang dilakukan team HRD dalam mencari karyawan baru.

Wawancara juga dilakukan kepada 1 orang responden dari departemen operasional yaitu supervisor dari team operasional sebagai user yang membutuhkan karyawan untuk mengisi kekosongan posisi staff di PT Kintetsu World Express Indonesia.

Dari wawancara dengan HRD team PT Kintetsu World Express Indonesia, penulis mendapatkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan flow chart atau alur proses rekrutmen dan seleksi karyawan mulai dari awal yaitu dimulai dari permintaan karyawan baru dari departemen yang membutuhkan sampai karyawan baru tersebut diterima dan masuk menjadi karyawan baru.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

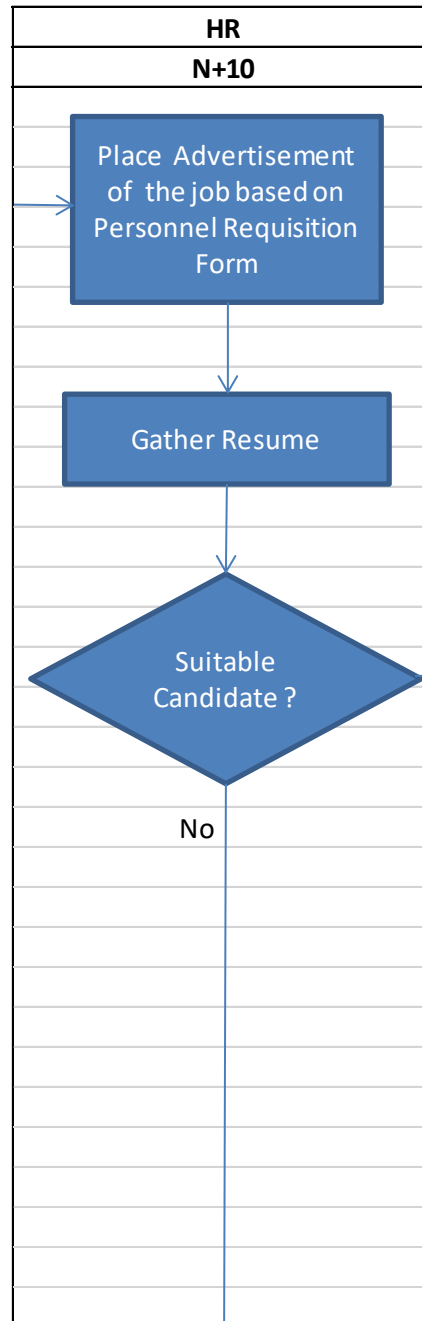
Dari hasil proses wawancara terhadap responden, penulis mendapatkan informasi bahwa rekrutmen proses berawal dari permintaan karyawan baru oleh user atau departemen yang membutuhkan. User diwajibkan untuk mengirimkan personnel requisition (PR) form berisikan tentang spesifikasi karyawan yang dibutuhkan berikut deskripsi pekerjaannya.




Setelah menerima PR form, HRD akan mulai memproses permintaan dari user dengan memasang iklan lowongan pekerjaan sesuai dengan kriteria pekerjaan yang ada di PR form.

HRD memiliki target waktu 10 hari dari diterimanya PR form untuk pemasangan iklan dan mendapatkan kandidat dari hasil pemasangan iklan lowongan pekerjaan tersebut.

HRD kemudian akan mengumpulkan surat lamaran yang diterima dan mengecek apakah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

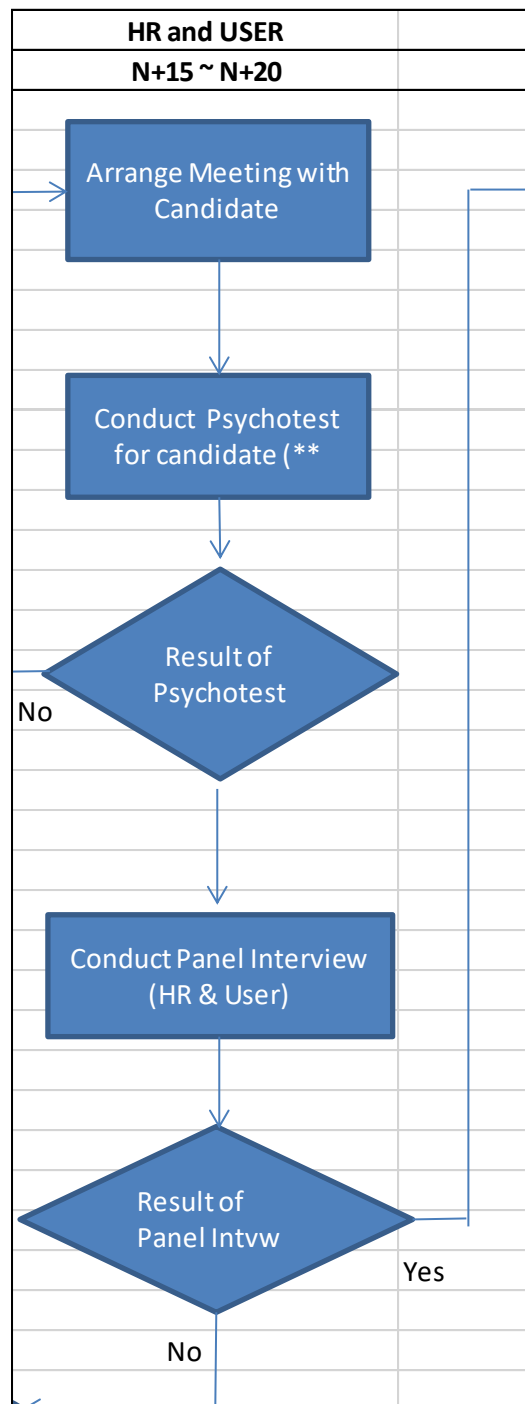


Apabila kandidat tersebut sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, selanjutnya HRD akan mengatur jadwal pertemuan dengan kandidat untuk melakukan test psikotes dan interview.

Proses interview awal akan dilakukan oleh HRD dengan kandidat. Apabila dari hasil interview dengan HRD sudah lolos, maka HRD akan melanjutkan test psikotes.

Apabila kandidat lolos psikotes, selanjutnya HRD akan mengatur jadwal interview kandidat dengan user.

Proses ini ditargetkan memakan waktu selama 20 hari dari diterimanya PR form dari user.



User kemudian akan mewawancarai kandidat-kandidat yang direkomendasikan oleh HRD yang sudah lolos proses rekrutment. Interview ditargetkan paling lama 5 hari dari lolosnya tahap psikotes dan interview HRD.

User akan memberikan hasil interview kepada HRD dan memberikan keputusan untuk kandidat yang lolos dan bisa diterima menjadi karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan user.

Selanjutnya, HRD akan melakukan proses seleksi yaitu pemilihan kandidat yang sudah lolos interview dengan user dan memproses surat penawaran setelah keputusan penentuan gaji.

Apabila semua proses berjalan sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan, karyawan baru akan bergabung dengan perusahaan dalam waktu 25 hari dari PR Form yang dikirimkan oleh user kepada HRD.

Namun, proses rekrutmen dan seleksi karyawan terkadang tidak berjalan semulus yang direncanakan.

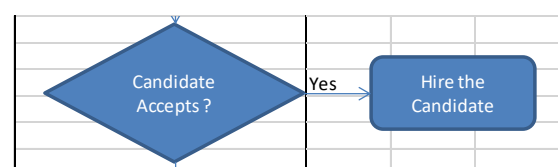
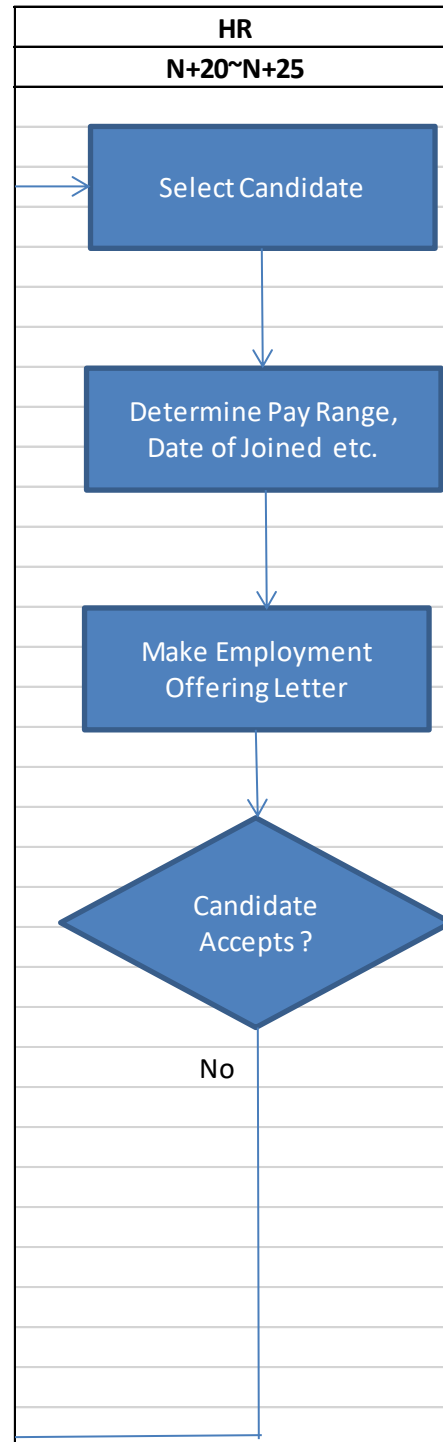
HRD seringkali dihadapkan pada kendala di mana terbatasnya jumlah kandidat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Sehingga membutuhkan waktu lebih dari yang ditargetkan oleh perusahaan.

Selain itu, terkadang HRD juga dihadapkan oleh kendala di mana kandidat yang sudah lolos penyaringan dan dijadwalkan untuk interview dan psikotes, namun kandidat tersebut tidak hadir tanpa informasi. Sehingga proses rekrutmen dan seleksi ini menjadi lebih lama dari yang ditargetkan.

Hal ini akan sangat mempengaruhi kegiatan operasional, dikarenakan user sudah cukup lama menunggu masuknya karyawan baru untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang sudah tidak dapat lagi dikerjakan oleh karyawan yang ada.

Hal terburuk, karyawan yang ada akan tidak tahan untuk mengerjakan pekerjaan tanpa adanya tambahan karyawan dan bisa membuat karyawan tersebut mengundurkan diri.

Recruitment 2023							
No	Position	Department	Request	Approved Management	Date of Sign	Date Join	Name
3	PBB & COO Staff	Sea Export	9 N PF PPF PBB & COO.pdf	1-23	12-Mey-23	22 Mei 2023	Hendro Wibowo



Menurut Handoko (1987/71), berpendapat bahwa kendala yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen bersumber dari organisasi, pelaksana dan lingkungan eksternal.

Menurut Amirullah dan Hanafi (2002:131) adapun tujuan rekrutmen yaitu menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manager dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, didapatkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Kintetsu World Express Indonesia bisa mencapai lebih dari 25 hari dari waktu yang sudah ditargetkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa diperlukan adanya evaluasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Kintetsu World Express Indonesia.

HRD perlu melakukan strategi rekrutmen untuk dapat mempercepat proses rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk menghindari adanya kendala-kendala yang sering dihadapi yang sangat berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan operasional.

HRD harus dapat memastikan agar kandidat yang sudah dipanggil untuk interview/test psikotes dapat datang sesuai dengan yang sudah dijadwalkan.

HRD juga harus bisa membuat strategi agar bisa mendapatkan banyak kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai yang dibutuhkan user.

#### 5. REFERENSI

Mardianto, 2014, Schermerhorn, 1997, Bangun, 2012, Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Handoko 1987/71, Amirullah dan Hanafi (2002:131), SOP PT Kintetsu World Express Indonesia.