

**STANDAR PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN LOKET (O-RANGER LOKET) DI PT POS INDONESIA**

Pipin Sukandi^{1*}, Hani Khoerul Inayah²
Universitas Widyatama, Bandung, Jawa Barat, Indonesia
pipin.sukandi@widyatama.ac.id^{1*}, hani.inayah@widyatama.ac.id²

Manuskrip: Desember -2023; Ditinjau: Desember -2023; Diterima: Desember -2023; Online: Januari-2024;
Diterbitkan: Januari-2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui standar prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan loket (O-Ranger Locket) di PT.Pos Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian berupa data yang diperoleh sesuai dengan kondisi perusahaan. Pengumpulan data penelitian deskriptif kualitatif dengan metode dokumentasi dan wawancara. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, dan mengelola hasil penelitian dengan melakukan wawancara mendalam. Hasil penelitian standar prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam proses rekrutmen loket O-ranger pada PT Pos Indonesia (Persero) meliputi kelengkapan data dan berkas yang dibutuhkan kemudian tahap selanjutnya adalah tahap seleksi kandidat yang meliputi proses psikotes setelah itu wawancara dan medical check up dan dilakukan secara digital sehingga membuat proses rekrutmen menjadi lebih efektif.

Kata Kunci: Standar Prosedur, Rekrutmen, Seleksi

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the standard procedures for implementing recruitment and selection of counter employees (O-Ranger Locket) at PT. Pos Indonesia. The method used is a qualitative research approach, this research aims to describe the research results in the form of data obtained in accordance with company conditions. Collecting qualitative descriptive research data using documentation and interview methods. Therefore, researchers chose to use qualitative research methods to determine how to search, collect and manage research results by conducting in-depth interviews. The results of research on standard procedures for implementing recruitment and selection in the recruitment process for the O-ranger counter at PT Pos Indonesia (Persero) include completeness of the data and files required, then the next stage is the candidate selection stage which includes a psychological test process after which interviews and medical check ups are carried out in an orderly manner. digital so as to make the recruitment process more effective.

Keywords: Standard Procedures, Recruitment, Selection

I. PENDAHULUAN

Saat ini, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, karena mereka sangat bergantung pada efisiensi dan produksi yang tinggi dari karyawannya. Manusia adalah sumber daya terpenting bagi perusahaan, jadi tidak perlu dikatakan bahwa mencari pekerjaan cukup kompetitif. Dikarenakan lembaga pendidikan di Indonesia yang menghasilkan lulusan SMA dan S1 dalam jumlah besar setiap tahunnya, meskipun jumlah lulusan selalu tinggi, namun tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang terbuka, sehingga terjadi peningkatan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, penyaringan calon tenaga kerja sangat selektif. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas sangat dibutuhkan perusahaan bertujuan untuk mencapai perusahaan secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah satu kesatuan rangkaian keputusan yang dari hubungan ketenagakerjaan, kualitasnya secara langsung memberikan kontribusi pada kemampuan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan mereka. (George T. Milkovich & John W. Boudreau, 1997:2).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas, perusahaan harus memiliki dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan (Badriyah, 2017:87). Menurut Bangun (2012) ada dua sumber rekrutmen yaitu sumber dari luar perusahaan antara lain: pelamar yang datang sendiri, rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan, iklan di media massa, serikat pekerja, instansi pemerintah, lembaga pendidikan, internet, open house. Sedangkan sumber rekrutmen dari dalam perusahaan antara lain *job posting*, melalui riwayat pekerjaan karyawan dan daftar karyawan senior.

Seleksi adalah tahap akhir dari proses rekrutmen di mana keputusan tentang siapa kandidat yang berhasil akan diambil (McKenna dan Beech, 2000, p. 129). Menurut Mathis dan Jackson (2006) tahapan untuk melakukan seleksi adalah minat kerja pelamar, penyaringan pra-kerja, formulir surat lamaran, tes seleksi, wawancara seleksi, investigasi latar belakang, pemeriksaan kesehatan dan investigasi. Proses ini sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena menunjukkan kemampuannya untuk berkembang, bertahan, dan beradaptasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan mengantisipasi untuk mendapatkan karyawan berdasarkan kualitas yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui prosedur ini.

Standar prosedur rekrutmen dan seleksi di PT. Pos Indonesia pada umumnya didasarkan pada kebutuhan untuk mengisi formasi yang kosong setelah itu akan dilakukan pengadaan calon karyawan baru yang akan diumumkan di berbagai media sosial atau website resmi perusahaan sekaligus melaksanakan pendaftaran. Seluruh proses pelaksanaan pendaftaran bersifat digital. Dalam hal ini, perusahaan memiliki kewenangan untuk menentukan tanggal pelaksanaan dan menyusun prosedur tetap pelaksanaan pengumuman dan pendaftaran calon pegawai baru.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis membuat judul penelitian “**Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Locket (O-Ranger Locket) Di PT. Pos Indonesia**”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian *Standard Operating Procedure*

Dalam pelaksanaannya, agar standar yang sudah ditetapkan bisa dicapai, maka diperlukan protokol (pedoman/petunjuk pelaksanaan), prosedur tetap (Protap) atau Standar Operasional Prosedur(SOP). Untuk mengukur tercapai atau tidaknya standar, maka digunakan indikator (tolak ukur) yang menunjukan pada ukuran kepatuhan

terhadap standar yang telah ditetapkan. Menurut Ekotama (2015:41) *Standard Operating Procedure* adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan kita. Sistem ini berisi urutan proses melakukan proses pekerjaan dari awal sampai akhir.

Standar Operasional Prosedur(SOP) diartikan sebagai proses non klinis yang dilaksanakan secara rutin, misalnya selalu tersedianya masukan (input) pelayanan seperti obat-obatan, alat-alat yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, dan sebagainya (Bustami, 2011 : 27) Secara umum, tujuan SOP adalah untuk menjamin setiap unit kerja menjalankan aktivitas dengan tepat, cepat, efektif, efisien, dan terhindar dari kesalahan. Walaupun fungsi utama SOP adalah sebagai alat pandu, namun demikian fungsi SOP dapat juga digunakan untuk alat ukur, alat pantau, dan sebagai alat latih.

Tujuan membuat Standar Operasional Prosedur(SOP) adalah menyederhanakan pekerjaan kita supaya hanya terfokus pada intinya, tetapi cepat dan tepat (Ekotama, 2015:42). Dengan cara ini, keuntungan mudah di raih, pemborosan diminimalisasi, dan kebocoran keuangan bisa dicegah.

2. Rekrutmen

Schermerhorn, (1997) Rekrutmen adalah 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.

Pakar manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai wawasan tentang perekrutan. Mereka adalah sebagai berikut:

- Proses menarik orang atau pelamar yang memiliki minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- Proses menemukan dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan di dalam organisasi.

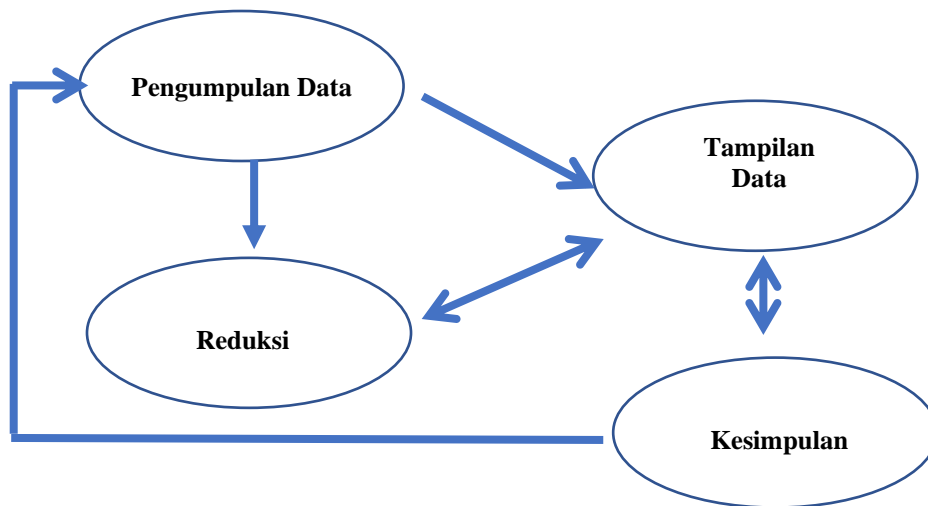
3. Seleksi

Seleksi adalah suatu proses untuk memutuskan karyawan yang tepat dari sekelompok calon karyawan yang diperoleh melalui proses rekrutmen, baik rekrutmen internal maupun eksternal. Seleksi merupakan suatu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah dilakukan proses rekrutmen seleksi, dimana sejumlah pelamar yang memenuhi syarat telah dikumpulkan untuk dipilih mana yang dapat diangkat menjadi karyawan di suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah “merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.” penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.

Menurut Teguh (Sunarsi, 2018:17) seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

4. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap prestasi kerja pada PT. Pos Indonesia di Bandung.
- H2 :Terdapat pengaruh yang signifikan keefektifan terhadap rekrutmen pada PT. Pos Indonesia di Bandung.
- H3 :Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Pos Indonesia di Bandung.
- H4 :Terdapat pengaruh yang signifikan keefektifan terhadap seleksi pada PT. Pos Indonesia di Bandung.

III. METODE PENELITIAN

PT. Pos Indonesia telah mengalami banyak perubahan dalam status Biro PTT (Pos, Telegraf, dan Telepon). Perusahaan ini, yang dijalankan oleh Kepala Dinas, pada dasarnya bukan perusahaan komersial; melainkan berfokus pada pelayanan publik. Hingga transformasinya sebagai Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi, perkembangan terus berlanjut (PN Postel). Karena pesatnya perkembangan industri pos dan telekomunikasi pada waktu itu, pada tahun 1965 menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro).

PT. Pos Indonesia telah menggunakan infrastruktur jaringannya, yang memiliki sekitar 24 ribu titik layanan dan menjangkau seluruh kota dan kabupaten di Indonesia, hampir seluruh kecamatan, 42 persen kelurahan dan desa, serta 940 lokasi transmigrasi terpencil, untuk menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan sistem pos negara. Jaringan Pos Indonesia telah memiliki lebih dari 4.800 kantor pos dan dilengkapi dengan pos elektronik keliling di berbagai kota besar, mengikuti perkembangan informasi, komunikasi, dan teknologi. Setiap titik membentuk rantai yang terhubung dengan kuat dan mulus ke setiap titik lainnya.

Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi,

et. al, (2019:218) adalah suatu proses inkuiri naturalistik yang mencari pemahaman yang mendalam tentang fenomena sosial di alam.

Jenis metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, metode penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian berupa informasi yang diperoleh sesuai dengan kondisi perusahaan. Penelitian deskriptif kualitatif mengutamakan pengumpulan informasi dengan wawancara. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data hasil penelitian dengan melakukan wawancara mendalam.

Jenis metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, metode penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian berupa informasi yang diperoleh sesuai dengan kondisi perusahaan. Penelitian deskriptif kualitatif mengutamakan pengumpulan informasi dengan wawancara. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data hasil penelitian dengan melakukan wawancara mendalam.

Penelitian deskriptif kualitatif merupakan rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Menurut Mukhtar (2013:10) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori-teori tentang penelitian pada waktu tertentu. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:334), menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing atau verification.

1. Pengumpulan Data

Data yang akan dikeluarkan meliputi informasi tentang penerapan petunjuk pelaksanaan kerja, gaya kepemimpinan, dan penjabaran petunjuk pelaksanaan kerja. Data yang dimaksud akan diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, sedangkan rangkuman data berasal dari kepala bidang perencanaan, bidang perencanaan, dan staf. Pengumpulan data merupakan langkah awal dalam proses evaluasi; oleh karena itu, jika hanya delegasi yang mengumpulkan data yang akurat, maka proses evaluasi akan terus berlanjut sampai delegasi menerima respon terhadap masalah yang telah ditangani.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan satu-satunya teknik yang digunakan untuk analisis data kualitatif. Reduksi data adalah analisis bentuk yang membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik. Reduksi tidak perlu digunakan sebagai sertifikasi data. Reduksi data memerlukan pengumpulan informasi, pemilihan rincian yang relevan, pemusatan perhatian pada rincian yang penting, dan pengidentifikasian tema dan pola. Data ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pembaca untuk mengumpulkan data lebih banyak dan mencarinya sesuai dengan kebutuhan. Reduksi data dapat dibantu dengan perangkat seperti komputer, buku catatan, dan perangkat lain yang sejenis.

3. Penyajian Data

Pengumpulan data merupakan metode analisis data kualitatif yang pertama dan paling dasar. Pengumpulan data merupakan proses yang dimulai ketika semua informasi yang tersedia disebarluaskan, sehingga menimbulkan kemungkinan adanya penarikan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan

kerja dan bagan (dalam bentuk catatan lapangan). Dalam penelitian kuantitatif, pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik, pictogram, atau alat bantu visual lainnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan merupakan hasil dari suatu analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

IV. HASIL PENELITIAN

Sistem dan prosedur tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena saling melengkapi. Sistem merupakan kerangka mekanisme organisasi, sedangkan prosedur merupakan rincian dari dinamika mekanisme sistem tersebut. Artinya tanpa sistem, prosedur tidak memiliki pijakan atau landasan pijakan untuk berkiprah, dan sebaliknya tanpa prosedur suatu mekanisme sistem tidak akan berjalan (Moenir, 1989). Rekrutmen berdasarkan pendapat Mathis (2009) dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perusahaan melakukan perencanaan dan mencakup enam poin yaitu tujuan, kriteria pelamar, standar kompetensi, manual prosedur, rencana kerja dan evaluasi.

Pada dasarnya proses pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kebutuhan. Seperti yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) bahwa ketentuan dalam hal permintaan tenaga kerja didasarkan pada kebutuhan seperti mengisi jabatan yang kosong dalam melancarkan kegiatan operasional dan kepegawaian di setiap kantor cabang utama atau kantor cabang pembantu. Dalam prosesnya, PT Pos Indonesia (Persero) mengambil pelamar kerja secara eksternal melalui penyebaran informasi rekrutmen melalui berbagai media, seperti media sosial, website resmi Pos Indonesia dan website resmi BUMN.

O-Ranger loket adalah kemitraan antara perusahaan dengan mitra perorangan dalam bidang pelayanan di loket. O-Ranger loket dipekerjakan di loket di kantor cabang utama, kantor cabang, kantor cabang pembantu, loket ekstensi, atau loket e-mobile di wilayah kerja kantor cabang utama atau kantor cabang tempat mendaftar. Tugas utama O-Ranger loket adalah memberikan pelayanan kepada nasabah yang bertransaksi di counter, melakukan kegiatan cross selling dan upselling serta melakukan penawaran dan edukasi layanan kepada nasabah di counter.

Jenis seleksi yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia Persero adalah seleksi kelengkapan administrasi, psikotes, wawancara dan medical check up. Untuk seleksi administrasi, petugas di setiap kantor memeriksa dan memilah salinan berkas-berkas antara lain ijazah, tanda pengenal pribadi, surat kelakuan baik dari transkrip nilai kepolisian, dan nomor wajib pajak, untuk tes psikologi seperti tes pada umumnya dapat berupa evaluasi tertulis, proyektif, atau lisan, untuk wawancara tidak berbeda dengan tes wawancara pada umumnya dimana pelamar akan diberikan pertanyaan seputar identitas diri dan pemahaman tentang pekerjaannya medical check up yang paling utama antara lain tidak buta warna, tidak memiliki penyakit kronis yang dapat menghambat pekerjaan dan tidak terlibat narkoba.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Standar prosedur pelaksanaan rekrutmen untuk karyawan loket di o-ranger loket sudah dilakukan dengan benar terbukti dengan efektifnyanya karyawan yang membantu saat operasional di PT. Pos Indonesia.
- b. Pelaksanaan seleksi karyawan untuk o-ranger loket sudah dilakukan dengan baik karena mengikuti prosedur dari awal perekrutan

2. Saran

- a. Perusahaan harus menambah frekuensi pelatihan, terlebih jika banyaknya nasabah pada masa-masa tertentu.
- b. Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi pada karyawan o-ranger loket agar lebih termotivasi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Budiantoro, A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jurnal Pengkajian Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
- Dr. Lexy J. (Moleong, M.A. Bogdan dan Taylor (1975:5), Metodologi penelitian kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Dr. Lexy J. (Lincoln dan Guba (1985:266)), Metodologi penelitian kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Eugene McKenna dan Nie Beech, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta Andi
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Marihot tua efendi hariandja,2002. manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. (1997). Human Resource Management. USA: Richard D. Irwin
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright.2011. Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw Hill.
- Sumual, T. E. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) (Lia (ed.); edisi revi). CV. R.A.De.Rozarie.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pustaka Karya
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.