



ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. MOTOBATT INDONESIA

Wendi Fernanda

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

E-Mail: wendifernanda212@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 11 Desember 2022 Disetujui 13 Januari 2023 Diterbitkan 01 Februari 2023</p> <p>Kata Kunci: Rekrutmen</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perekrutan karyawan dalam perusahaan PT. Motobatt Indonesia, mengetahui hambatan hambatan dalam pelaksanaan perekrutan pada karyawan PT. Motobatt Indonesia, dan cara mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perekrutan Karyawan pada PT. Motobatt Indonesia. Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan SOP pada PT. Motobatt Indonesia memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Recruitment</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the process of recruiting employees in PT. Motobatt Indonesia, knowing the obstacles in implementing the recruitment of employees of PT. Motobatt Indonesia, and how to overcome obstacles in implementing employee recruitment at PT. Motobatt Indonesia. The method uses descriptive analysis, the results of the analysis are in the form of implementing SOP at PT. Motobatt Indonesia provides great benefits if employees apply them properly according to their functions.</i></p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk berjalanya kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Dalam setiap perusahaan sangat perlu membutuhkan organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuannya pada umumnya dalam perusahaan untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Manusia merupakan faktor paling penting dalam berjalanya perusahaan. Manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah di berikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:4). Untuk mendapatkan Karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang yang membutuhkan pekerjaan. Proses perekrutan karyawan perusahaan harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan mempunyai tugas tugasdimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut. Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung

kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi dan perekrutan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan kompeten dan berkualitas.

Perekrutan merupakan suatu aktivitas untuk mencari pelamar kerja dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Seleksi merupakan penekanan pada pemilihan seorang pelamar kerja yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan informasi tentang pekerjaan. Perekrutan dan seleksi di PT.Motobatt Indonesia Perusahaan yang bergerak dibidang distributor aki yang bermerk NGS Battery sudah memiliki karyawan yang tersebar diseluruh Indonesia. Dengan berkomitmen pada integritas, ketekunan untuk menempatkan prioritas utama kepada customer serta semangat untuk terus unggul. PT. Motobatt Indonesia akan terus memanfaatkan seluruh daya yang dimiliki untuk menciptakan sinergi antara unit usaha.Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif yang berkualitas maka dari itu untuk proses perekrutan dan seleksi calon karyawan baru sangat ketat. Perusahaan juga sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan yang mempunyai keahlian yang baik. Tujuannya adanya suatu perekrutan dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan sehingga karyawan dapat dituntut untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses perekrutan karyawan PT. Motobatt Indonesia. Oleh karena penulis membuat laporan tugas akhir dengan judul “Analisis Rekrutmen Pada Pt.Motobatt Indonesia”.

KAJIAN LITERATUR

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). 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 (Yamin dalam Simbolon, 2018). 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.

METODE

Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna daripada generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data kualitatif yaitu wawancara dan dokumentasi. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu bedasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT.Motobatt Indonesia, desain penelitian yang digunakan ada studi penelitian deskriptif mengenai perekrutan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis

tentang analisis rekrutmen karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

Bagaimana SOP yang berlaku di PT. Motobatt Indonesia dalam perekrutan karyawan?

Saudari Euis sebagai karyawan HRD menjawab

Informan 1

“SOP yang berlaku di PT Motobatt Indonesia sudah sesuai dengan SOP yang telah ada di PT Nipindo Batteri. SOP nya terdiri dari Membuat Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja, Persetujuan Realisasi, Lakukan Pencarian Calon, Lakukan Proses Seleksi, Wawancara, Tes Kesehatan, Nego Gaji, Penempatan, orientasi”. Euis 15/1/2022

Menurut anda apa kekurangan dalam proses rekrutmen karyawan di PT. Motobatt Indonesia?

Saudari Wanda sebagai karyawan Administrasi menjawab

Informan 2

“Menurut Saya kekurangan masih banyak perusahaan yang lebih mengutamakan refrensi terlebih dahulu ketimbang melihat kompetensi kandidat karyawan tersebut, jadi kandidat karyawan yang biasanya akan didahulukan untuk direkrut adalah kandidat yang mencantumkan nama pereferensi atau kasarnya orang dalam”. Wanda 15/1/2022.

“Menurut Saya kekurangannya Proses perekrutan dominan menggunakan orang dalam, dan proses perekrutanya karyawan job desk tidak sesuai dengan jurusan yang diambil”. Sabar 15/1/2022

Menurut anda apa kelebihan dalam proses rekrutmen karyawan di PT. Motobatt Indonesia?

Saudari Wanda sebagai karyawan Administrasi menjawab

Informan 2

“Menurut saya kelebihan proses perekrutan karyawan di PT. Motobatt Indonesia menghemat biaya, waktu dan tenaga serta mempercepat pengisian posisi yang kosong”. Wanda 15/1/2022.

Informan 3

Saudara Sabar sebagai karyawan Teknisi menjawab

“Menurut saya kelebihan proses perekrutan karyawan di PT. Motobatt Indonesia Menghemat biaya dalam proses perekrutan. Jika pihak karyawan baru membuat kesalahan, pihak karyawan dan referensinya akan di tegur, Proses perekrutan menjadi lebih cepat”. Sabar 15/1/2022.

Pembahasan

Sop yang berlaku dalam perekrutan karyawan di PT. Motobatt Indonesia. Dari total 1 Responden, dapat diketahui jawaban dari SOP yang berlaku di PT. Motobatt Indonesia SOP nya terdiri dari Membuat Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja, Persetujuan Realisasi, Lakukan Pencarian Calon, Lakukan Proses Seleksi, Wawancara, Tes Kesehatan, Nego Gaji, Penempatan, Orientasi 2. Kekurangan dalam proses rekerutmen di PT. Motobatt Indonesia. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kekurangan dalam proses rekerutmen di PT. Motobatt Indonesia yaitu dalam Proses Perekrutan karyawan di PT. Motobatt Indonesia banyak menggunakan orang dalam/refrensi karyawan bekerja disana, dan Jobdesk yang berbeda dengan jurusan saat kuliah. 3. Kelebihan dalam proses rekrutmen di PT Motobatt Indonesia. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kelebihan dalam Proses Perekrutan karyawan sangat cepat sehingga dapat menghemat waktu, biaya, dengan cepat dapat mengisi kekosongan bagian yang ditinggalkan, dan dapat menegur pihak refrensi jika karyawan yang direferensikan melakukan kesalahan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan telah dijabarkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan SOP pada PT. Motobatt Indonesia disuatu industri Aki Nasional memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari Sistem

Perekrutan di PT. Motobatt Indonesia sudah sesuai dengan standard operasional prosedur yang berlaku, selain itu Proses Perekrutan karyawan PT. Motobatt Indonesia sangat cepat dapat menghemat waktu, biaya. Walaupun masih ada hal-hal yang perlu diperbaiki lagi seperti masih banyaknya menggunakan orang dalam atau referensi karyawan bekerja disana, dan Jobdesk yang berbeda dengan jurusan saat kuliah. Disarankan kepada perusahaan supaya tetap melakukan sistem perekrutan yang sudah berjalan dengan baik dan untuk peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel selain sistem rekrutmen.

REFERENSI

- Hermadin, D. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4).
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279
- Solihin, D., & Wardani, A.Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Yullyanti, Ellyta. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept-Des 2009*, hlm. 131-139