

# **ANALISIS KEBIJAKSANAAN PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. TANJUNG ALAM JAYA (TAJ) BANJARBARU**

Yulianita<sup>1</sup>, Mohammad Zainul<sup>2</sup>, Syahrani<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi  
Program Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarbaru  
[ynita132@gmail.com/0823-5265-0794](mailto:ynita132@gmail.com/0823-5265-0794)

## **ABSTRAK**

**Yulianita, 2019, "Analisis Kebijaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru" pembimbing I : Mohammad Zainul, Pembimbing II : Syahrani**

Tujuan penelitian ini adalah 1) Ingin mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru yang diterapkan selama ini. 2) Ingin mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru .

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini menjelaskan mengenai hasil uraian kegiatan dilapangan dan teori yang didapat dari perpustakaan kemudian dianalisis lalu ditarik suatu kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru ada beberapa yang telah sesuai dan ada beberapa yang tidak sesuai dengan kebijaksanaan yang ada diperusahaan dan teori yang didapat diperpustakaan 2) Proses yang diterapkan oleh perusahaan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru sudah baik namun tidak ada salahnya rekrutmen dan seleksi dapat lebih diperbaiki lagi dalam pelaksanaannya seperti tidak ada karyawan yang diterima melalui koneksi agar mendapat agar mendapat karyawan yang berkompeten sesuai dengan bidangnya.

**Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

“*Sumber daya manusia (SDM)*” sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan dan salah satu aset yang dapat digunakan untuk mengembangkan suatu perusahaan.

“*PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ)*” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada penambangan batu bara. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten adalah faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan kompetensi merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ).

Masalah dalam “*manajemen sumber daya manusia (MSDM)*” salah satunya adalah penyusutan karyawan yang terjadi karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia dan dikeluarkan dari perusahaan karena melakukan pelanggaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu adanya karyawan baru yang akan menggantikannya yang memiliki masa kerja berbeda-beda. Rekrutmen juga dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam perusahaan, dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi seimbang.

Kebijakan perusahaan dalam proses merekrut dan menyeleksi calon dilakukan agar dapat menyeimbangkan antara keahlian dan kemampuan yang dimilikinya dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengingat sangat penting adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik diharapkan perusahaan mampu berkembang kedepannya untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas. Dengan penelitian ini penulis memberi judul : **“Analisis Kebijakan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru”**

### Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan uraian diatas sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru?

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian

1. Ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru yang diterapkan selama ini
2. Ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru

## **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut masalah kebijaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan.

2. Manfaat praktis

- 1) Manfaat bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan langsung dengan cara mempraktekkan pengetahuan teoritis dari mata kuliah yang diterima kedalam penelitian dilapangan terutama berhubungan dengan masalah kebijaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan diperusahaan.

- 2) Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan tambahan bahan referensi atau acuan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) dalam rangka melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan kebijaksanaan yang berlaku diperusahaan.

## **Kajian Pustaka**

### **Rekrutmen**

Menurut Henry Simamora (1997:212) “*Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian*”.

Menurut Schermerhorn, 1997 “*Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan*”.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105) *Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.*

### **Seleksi**

Seleksi menurut Daler Yoder (1981), *Seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima atau yang ditolak.*

Menurut Melayu Hasibuan, *Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini berdasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan.*

### **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode kuantitatif menurut Creswell (2010:4) adalah *metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna oleh sejumlah individu atau sekelompok orang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.* Metode ini mencoba menjelaskan mengenai hasil uraian kegiatan yang ada dilapangan kemudian dianalisis dan ditarik suatu kesimpulan. Metode kualitatif yang digunakan diantaranya penelitian keperustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan jenis data yang diperlukan dalam penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

#### 1. Hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan

##### 1) Proses penambahan jumlah karyawan pada perusahaan

Proses penambahan jumlah karyawan pada perusahaan ini menggunakan proses melalui media iklan (surat kabar/papan buletin elektronik) dan lowongan kerja. Para calon karyawan dapat dengan mudah melihat lowongan pekerjaan apa saja yang diperlukan oleh perusahaan pada media iklan dan lowongan kerja ini, sehingga calon karyawan bisa menyesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya apakah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setelah melamar selanjutnya para calon karyawan akan diseleksi sesuai dengan proses seleksi yang telah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan perencanaan dan analisis jabatan.

Perusahaan TAJ juga menggunakan proses penambahan karyawan baru melalui koneksi. Proses melalui koneksi ini perusahaan mendapatkan karyawan baru dengan jalan hubungan relasi atau kenalan, dimana hal ini sering juga digunakan oleh beberapa perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan rekomendasi calon karyawan dari relasi atau kenalan. Biasanya setelah melamar calon karyawan juga akan diseleksi oleh perusahaan, namun ada juga calon karyawan langsung diterima tanpa adanya seleksi dilihat dari pengalaman kerja, pendidikan dan lainnya. Dalam melakukan proses ini juga perusahaan tidak memerlukan banyak waktu dibandingkan dengan proses menggunakan media iklan dan lowongan kerja dalam penambahan karyawan baru apabila karyawan baru dibutuhkan secara tiba-tiba oleh perusahaan.

##### 2) Faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan baru

Faktor yang menjadi pertimbangan dalam merekrut karyawan baru adalah yang pertama karakter calon karyawan harus sesuai dengan karakter yang dibutuhkan oleh perusahaan, jika tidak akan membutuhkan waktu lama bagi perusahaan dalam menanamkan karakter yang dibutuhkan tersebut karena karakter sangat sulit untuk dibangun oleh seseorang. Yang kedua kompetensi calon karyawan seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Yang ketiga kinerja calon karyawan dalam menghasilkan hasil kerja diperusahaan. Yang terakhir motivasi atau semangat dalam pekerjaannya, jika memiliki motivasi atau semangat yang tinggi seseorang akan nyaman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Hasil wawancara dengan bagian personalia

### 1) Proses rekrutmen karyawan baru diperusahaan

Proses rekrutmen karyawan yang diterapkan adalah dengan mengidentifikasi jumlah karyawan yang dibutuhkan dan jabatan yang lowong diperusahaan agar bisa memberikan keterangan tentang jabatan apa yang diperlukan oleh perusahaan kepada para calon pelamar. Selanjutnya setelah mengetahui jabatan yang lowong bagian personalia dapat membuat persyaratan untuk para pelamar melamar sehingga perekrutan dapat terlaksana. Berikutnya adalah menentukan apakah calon karyawan memenuhi syarat atau tidak untuk lanjut ke tahap seleksi dan melakukan tes seleksi.

### 2) Jenis-jenis tes yang dilakukan selama ini

Sama dengan perusahaan lainya perusahaan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru juga melakukan tes kepada calon karyawan, adapun tes yang diterapkan perusahaan adalah seperti tes seleksi administrasi adalah tahapan pengumpulan berkas-berkas yang diperlukan oleh perusahaan, tes pengetahuan atau tes potensi akademik merupakan tes untuk menguji informasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan, tes wawancara adalah tes seleksi kerja yang melibatkan calon karyawan dengan pihak pencari kerja dari perwakilan perusahaan, tes kesehatan yaitu biasanya tes kesehatan yang dilakukan adalah tes narkoba dan tes untuk melihat apakah calon karyawan mempunyai penyakit yang bisa membahayakan dalam bekerja atau tidak dan terakhir tes psikologi yaitu tes yang dilakukan untuk memahami kondisi mental dan perilaku seseorang untuk melihat apakah calon karyawan dapat diterima atau tidak diperusahaan.

Untuk calon karyawan yang melamar melalui koneksi namun mempunyai nilai lebih sehingga tidak melakukan tes-tes tersebut untuk diterima dalam perusahaan tetap mengumpulkan berkas-berkas penting.

### 3) Faktor yang menjadi hambatan dalam proses rekrutmen

Hambatan dalam proses rekrutmen salah satunya adalah kebiasaan para calon karyawan pada saat rekrutmen karena beberapa faktor yakni berpendidikan tinggi dan pengalaman calon karyawan, para calon karyawan tersebut dalam melaksanakan rekrutmen mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu yang tentunya ada segi positif yaitu proses rekrutmen dapat berjalan relatif cepat berkat pengalaman dan pengetahuannya, maupun negatifnya yaitu kecenderungan yakni sikap memandang enteng terhadap tugasnya.

Faktor tingkat pengangguran dimana jika tingkat pengangguran tinggi mungkin banyak diantaranya melebihi syarat ketentuan. Sebaliknya dalam situasi pengangguran

rendah para calon karyawan tidak sukar mendapat kerja sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya.

4) Cara mengatasi hambatan tersebut

Cara mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara menarik perhatian para calon karyawan agar lebih serius dalam melaksanakan proses rekrutmen. Misalnya dengan pemberian gaji, jenjang karir dan lainnya. Dengan adanya cara tersebut bisa saja calon karyawan bisa lebih serius dalam melakukan rekrutmen karena terdapat imbalan yang mungkin bisa berguna untuk calon karyawan.

3. Hasil wawancara dengan karyawan

1) Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan

Secara keseluruhan proses berjalan secara efektif dan efisien, alasannya karena metode rekrutmen dan seleksi telah sesuai walaupun ada melalui koneksi, kegiatannya juga sama seperti proses yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk direkrut oleh perusahaan.

2) Metode yang dilakukan

Metode yang digunakan oleh karyawan beberapa responden karyawan menggunakan metode eksternal atau mengetahui lowongan pekerjaan dari media iklan dalam melaksanakan rekrutmen dan beberapa orang lainnya melamar melalui koneksi dalam proses perekrutan. Walaupun menggunakan metode perekrutan yang berbeda calon karyawan akan sama melakukan proses seleksi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3) Proses rekrutmen melalui jalur koneksi berpengaruh kepada karyawan lain

Tentu saja berpengaruh, kalau dilihat dari segi etika tentu saja itu melanggar etika yang ada. Beberapa karyawan yang lain banyak yang kecewa dengan sistem perekrutan seperti ini. Apalagi persaingan kerja yang sangat tinggi dengan peluang sangat sedikit. Itu sangat berpengaruh kepada karyawan lain yang susah-susah melamar pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang menggunakan jalur koneksi atau orang dalam yang kualitasnya belum tentu lebih baik dari calon karyawan yang lain.

4) Kesesuaian tes seleksi yang dilaksanakan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan

Tes seleksi yang telah dilaksanakan oleh perusahaan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Seperti tes seleksi administrasi yaitu pengumpulan berkas-berkas, tes potensi akademik dimaksudkan untuk menilai tingkat pengetahuan, tes wawancara dilakukan agar perusahaan mengetahui apakah pantas untuk bekerja diperusahaan, tes kesehatan untuk mengetahui apakah calon karyawan memiliki kesehatan yang baik untuk lebih optimal dalam bekerja dan yang terakhir tes psikologi dimana tes ini berkaitan dengan kejiwaan calon karyawan.

## **Pembahasan**

Dari hasil penelitian dapat disajikan pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Rekrutmen dan seleksi yang telah dilaksanakan**

Proses telah dilaksanakan oleh perusahaan menggunakan media iklan sebagai metode perekrutan perusahaan, namun selain metode itu perusahaan juga masih menggunakan proses melalui koneksi dalam pelaksanaannya untuk mencari karyawan baru melalui relasi atau kenalan. Walaupun melalui metode yang berbeda perekrutan tetap melaksanakan seleksi sesuai dengan ketentuan perusahaan, tapi jika calon karyawan melalui metode koneksi mempunyai pengalaman yang bagus dan memenuhi semua persyaratan bisa langsung diterima tanpa adanya seleksi. Namun metode melalui koneksi tentu saja bisa menimbulkan pengaruh kepada karyawan lain dalam bekerja.

PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara sehingga sangat perlu memperhatikan faktor yang menjadi pertimbangan dalam merekrut karyawan seperti melihat karakter calon karyawan apakah sesuai dengan karakter yang dibutuhkan perusahaan, kompetensi calon karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, kinerja atau hasil kerja calon karyawan apakah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan terakhir motivasi atau semangat bekerja.

Proses proses rekrutmen yang telah dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan teori penelitian seperti adanya analisis jabatan, uraian jabatan, persyaratan jabatan, penilaian jabatan dan penggolongan jabatan.

Tes-tes seleksi yang digunakan oleh perusahaan sudah lengkap sesuai dengan ketentuan teori yaitu tes administrasi, tes potensi akademik, tes wawancara, tes kesehatan dan tes psikologi yang selalu ada di setiap perusahaan dalam pelaksanaan seleksi.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam proses rekrutmen perusahaan ada 2 yaitu faktor kebiasaan dan faktor tingkat pengangguran dimana keduanya selain mempunyai segi negatifnya yang bisa menjadi hambatan dalam rekrutmen juga mempunyai segi positifnya untuk membantu dalam pelaksanaan rekrutmen itu sendiri. Hambatan tersebut bisa diatasi dengan cara menarik perhatian para calon karyawan menggunakan pemberian gaji, jenjang karir dan lainnya. Secara keseluruhan rekrutmen dan seleksi telah berjalan efektif dan efisien.

### **2. Upaya yang sebaiknya dilakukan**

Secara keseluruhan telah baik, namun dalam proses penambahan calon karyawan masih menggunakan pencarian calon karyawan melalui koneksi. Dalam hal ini perusahaan harus memperbaiki lagi sistem ini walaupun calon karyawan masih mengikuti seleksi, namun itu masih mempunyai pengaruh sehingga nantinya bisa berpengaruh kepada calon karyawan lainnya yang melamar melalui media iklan dan lowongan kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru ada beberapa yang telah sesuai dan ada beberapa yang tidak sesuai dengan kebijaksanaan yang ada di perusahaan dan teori yang didapat di perpustakaan.
2. Proses yang diterapkan sudah baik, namun tidak ada salahnya rekrutmen dan seleksi dapat lebih diperbaiki lagi dalam pelaksanaannya seperti tidak adanya calon karyawan yang diterima melalui koneksi agar mendapat karyawan yang berkompeten sesuai dengan bidangnya.

### **Saran**

1. Hendaknya diperbaiki menjadi sesuai ketentuan yang ada, tidak ada lagi metode pencarian karyawan baru dengan cara melalui koneksi perusahaan karena dapat berpengaruh kepada karyawan lain.
2. Disarankan agar perusahaan PT. Tanjung Alam Jaya (TAJ) Banjarbaru, hendaknya lebih memperhatikan penerapan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaannya.

## REFERENSI

Mondy R. Wayny, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh

Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta

Schuler S. Rendall dan Jason E. Susan, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia

Menghadapi Abad 21 Edisi Enam Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta

Hani T. Handoko, 2004, Mnanajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,

BPFE, Jakarta

Nugroho Aji Muhammad, 2012, Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PARSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar

Iriyadi, 2012, Analisis Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada

UD. Arema Mandiri Kota Banjarmasin, Lembaga Fakultas Ekonomi UNISKA, Banjarbaru

Masnah, 2013, Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Pelayaran Alkan Abadi Lines Di banjarmasin, Lembaga Fakultas Ekonomi UNISKA, Banjarbaru