

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk

Zikkra Ilham Malik

Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: zikkrailhammalik@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: christianwiradendi@unj.ac.id

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: marsofiyati@unj.ac.id

Alamat: Gedung M, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Abstract. *Recruitment and Selection is one of the tasks of human resource management. Recruitment is the process of searching, finding and obtaining applicants to fill positions in a company. selection is the process of selecting a group of qualified candidates or individuals for available positions in a company. This research aims to analyze and describe the recruitment and selection process carried out at PT Voksel Electric Tbk, as well as evaluating its impact on labor recruitment and employee performance. The research method used is a qualitative descriptive approach by collecting primary data through observation, interviews and documentation, as well as secondary data from various trusted sources. The samples in this research were several employees of PT Voksel Electric Tbk. The sampling technique uses purposive sampling technique. From the results of this research, it can be seen that an optimal recruitment and selection process simultaneously contributes significantly to the company's competitive advantage. This research concludes that an effective recruitment and selection strategy will have a positive impact on company productivity, while implementation that does not meet the qualifications can have a negative impact on employee performance. The recruitment process is also proven to be the most dominant factor influencing employee performance, and therefore, special attention is needed to improve the recruitment process to ensure companies get employees who meet the company's needs and standards. Thus, this research provides important recommendations for companies to improve the recruitment and selection process in order to improve employee performance and strengthen the company's position in the market.*

Keywords: *Company, Performance, Recruitment, Selection*

Abstrak. Rekrutmen dan Seleksi adalah salah satu tugas manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan mendapatkan pelamar untuk mengisi posisi dalam suatu perusahaan. seleksi adalah proses pemilihan sekelompok kandidat atau individu yang memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di PT. Voksel Electric Tbk, serta mengevaluasi dampaknya terhadap rekrutmen tenaga kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data primer melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta data sekunder dari berbagai sumber terpercaya. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PT Voksel Electric Tbk. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Dari hasil penelitian ini dapat di ketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang optimal secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, sementara pelaksanaan yang tidak memenuhi kualifikasi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Proses rekrutmen juga terbukti menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, dan oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap peningkatan proses rekrutmen untuk memastikan perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan rekomendasi penting untuk perusahaan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat posisi perusahaan di pasar.

Kata kunci: Kinerja, Perusahaan, Rekrutmen, Seleksi.

Received September 30, 2023; Revised Oktober 30, 2023; Accepted November 01, 2023

*Zikkra Ilham Malik, zikkrailhammalik@gmail.com

LATAR BELAKANG

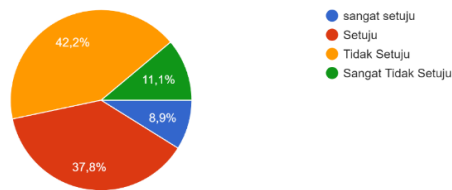
Di era perdagangan bebas saat ini, setiap perusahaan proaktif membangun sumber daya manusia yang baik untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Dalam hal ini perusahaan yang tidak mampu mengikuti persaingan industri, secara otomatis perusahaan itu akan terancam. Dengan demikian, Perusahaan harus siap menghadapi era globalisasi sebagai peluang dan bukan jadikan suatu ancaman. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari proses pembangunan bisnis, bahkan di tingkat nasional, dan karena itu kualitas SDM harus terus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dikutip dari Talenta.co (2020) proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan bertujuan untuk menyaring sumber daya manusia yang cocok dan sesuai dengan visi dan misi dalam perusahaan. Proses ini salah satu proses penting dalam menyeleksi kandidat calon karyawan pada perusahaan dimulai dari proses administrasi sampai dengan wawancara. Perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian adalah beberapa tugas manajemen sumber daya manusia. Ini dimaksudkan untuk membantu perusahaan mengelola sumber daya manusia yang baik secara efisien dan efektif. Rekrutmen dan Seleksi adalah salah satu tugas manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen adalah proses pengambilan kandidat yang memenuhi persyaratan perusahaan (Malthis, 2001).

Rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitasnya jika ada sumber daya manusia yang cukup berkualitas dan profesional rekrutmen dinilai efektif apabila mendapatkan kandidat yang sebagian besar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan yang memungkinkan calon karyawan dengan kualitas terbaik dari yang terbaik (Titisari & Ikhwan, 2021)

Dalam Penelitian ini peneliti juga melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner mengenai proses rekrutmen perusahaan kepada 45 Karyawan PT. Voksel Electric Tbk. Pra-riset tersebut digunakan peneliti untuk memperoleh bagaimana pendapat para karyawan tentang Proses Rekrutmen dan dapat memperkuat validitas dan reliabilitas data. Hasil dari pra-riset tersebut telah peneliti menyatakan dalam bentuk Gambar 1 sebagai berikut:

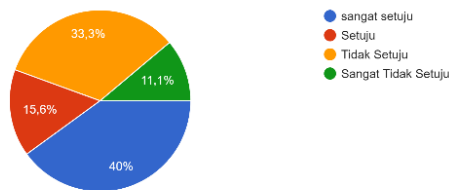
Apakah proses rekrutmen dan seleksi telah dilakukan secara optimal?
45 jawaban



Gambar 1

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa hampir sebagian besar karyawan merasakan bahwa Proses Rekrutmen belum dilakukan secara optimal dengan presentase 42.2% tidak setuju kemudian sebanyak 37,8% setuju, 11,1% untuk jawaban sangat tidak setuju, dan sisanya sebanyak 8,9% menjawab sangat setuju. Dengan demikian, Total karyawan yang merasa kurangnya Proses rekrutmen sebanyak 53,3%, dan 46,7% karyawan merasa proses rekrutmen sudah baik dari jumlah responden 45 pegawai.

Apakah sulit untuk menemukan karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan?
45 jawaban



Gambar 2

Selanjutnya Periodik proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan digaram di atas menunjukan bahwa hampir sebagian besar karyawan merasakan bahwa kesulitan dalam menemukan calon karyawan sesuai kriteria yang di berikan oleh perusahaan. Hal tersebut bisa di lihat dari presentase 40% sangat setuju, 33,3% menjawab tidak setuju, 15,6% responden menjawab setuju dan sisanya 11,1% menjawab sangat tidak setuju. Hasil pra riset ini 55,6% responden menganggap sulit menemukan calon karyawan sesuai kriteria dan sisanya 44,4% responden merasa tidak sulit menemukan calon karyawan sesuai kriteria dari jumlah responden sebanyak 45 karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari, menemukan, menarik dan penempatan pelamar dengan motivasi, kemampuan dan keahlian yang sesuai untuk mengisi posisi atau jabatan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Proses penarikan di mulai saat para calon pelamar dicari dan berakhir bila lamaran mereka di serahkan ke perusahaan. Dalam perusahaan rekrutmen menjadi tanggung jawab divisi Sumber daya manusia (SDM). Dalam proses rekrutmen ini sangat penting karena kualitas SDM yang ada di perusahaan tergantung pada kualitas rekrutmennya.

Faustino Cardoso Gomes (1995), berpendapat bahwa Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai. Dan juga Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997) dalam Nanang Nuryanta (2008), berpendapat bahwa rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Sumber-Sumber rekrutmen

Penentuan sumber-sumber rekrutmen merupakan salah satu langkah penting dalam proses perekrutan karyawan yang efektif. Sumber rekrutmen adalah tempat atau metode di mana perusahaan mencari calon karyawan baru. Memilih sumber rekrutmen yang tepat dapat membantu perusahaan menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Berikut adalah beberapa langkah dalam penentuan sumber-sumber rekrutmen. Sumber-sumber ini dapat berasal dari perusahaan sendiri atau dari sumber eksternal (Aisyah & Giovanni, 2018):

Sumber-sumber internal terdiri dari:

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Job Posting Program) ini adalah sistem pencarian pekerjaan yang sangat kompetitif yang menawarkan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat untuk mengisi posisi kosong.
2. Perbantuan Pekerja (Departing Employees) ini dapat dilakukan dengan mempekerjakan pekerja yang bekerja untuk posisi di unit kerja lain.

Sumber Eksternal Terdiri dari:

1. Kantor penempatan tenaga kerja
2. Lembaga pendidikan
3. Referensi karyawan atau rekan
4. Serikat buruh
5. Pencangkakan perusahaan lain
6. Nepotisme atau leasing
7. Pemasangan iklan lowongan kerja di media massa
8. Sumber lainnya

Proses rekrutmen

Proses rekrutmen mulai dari proses pencarian kandidat hingga saat kandidat mengajukan lamaran. Oleh karena itu, rekrutmen adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan lain, seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan. Secara garis besar, proses seleksi berlangsung sesuai dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Seleksi atau surat lamaran, yaitu menyisihkan lamaran yang tidak memenuhi kriteria, dipertimbangkan apakah ia akan diterima untuk diseleksi pada tahapan seleksi berikutnya.
2. Wawancara awal, dalam tahap ini calon diwawancarai oleh staf/pegawai dibagian sumber daya manusia, untuk mendapatkan gambaran umum tentang kesesuaian calon dengan pekerjaan yang ia lamar.
3. Penilaian akhir, pada tahap ini hasil dari tahapan sebelumnya dinilai secara keseluruhan untuk sampai diambil keputusan akhir calon mana yang akan diterima atau ditolak.
4. Pemberitahuan dan wawancara akhir, wawancara akhir dilakukan para calon tenaga kerja yang diterima, kemudian diterangkan tentang berbagai kebijakan, terutama yang menyangkut kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti gaji dan imbalan lainnya.
5. Penerimaan, dalam tahap akhir ini para calon tenaga kerja mendapat surat keputusan diterima bekerja pada perusahaan dengan berbagai persyaratan pekerjaan. Adakalanya tenaga kerja diminta untuk menandatangani sebuah kontrak kerja.

Tujuan rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk menerima sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan terbaik dari berbagai sumber. Seperti pendapat Henry Simamora (dalam jurnal Setiani, 2018) tujuan rekrutmen antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Pengertian seleksi

Serangkaian tindakan yang dikenal sebagai proses seleksi digunakan untuk memilih kandidat, atau calon karyawan, untuk posisi yang tepat. Perusahaan sering mengalami kesulitan dalam memilih kandidat yang tepat saat persaingan untuk pekerjaan semakin meningkat karena banyak kandidat tetapi hanya sedikit yang memiliki kualifikasi yang diperlukan (Setiani, 2013). Setelah proses rekrutmen karyawan selesai, proses seleksi dimulai, di mana sekelompok pelamar yang memenuhi syarat dipilih untuk posisi yang tersedia di perusahaan. (Titisari & Ikhwan, 2021)

Menurut Simamora (2004:202), menyatakan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Tewal & Trang, 2017). Menurut Rivai (2018) mengartikan proses seleksi merupakan proses pemilihan dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan, proses seleksi ini bermula dari pelamar melamar pekerjaan hingga adanya keputusan penerimaan karyawan (Widowati & Aulia, 2021). Selanjutnya Siagian (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. (Yullianti, 2011)

Proses Seleksi

Secara garis besar, proses seleksi berlangsung sesuai dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- 1) Seleksi atau surat lamaran, yaitu menyisihkan lamaran yang tidak memenuhi kriteria, dipertimbangkan apakah ia akan diterima untuk diseleksi pada tahapan seleksi berikutnya.
- 2) Wawancara awal, dalam tahap ini calon diwawancarai oleh staf/pegawai dibagian sumber daya manusia, untuk mendapatkan gambaran umum tentang kesesuaian calon dengan pekerjaan yang ia lamar.
- 3) Penilaian akhir, pada tahap ini hasil dari tahapan sebelumnya dinilai secara keseluruhan untuk sampai diambil keputusan akhir calon mana yang akan diterima atau ditolak.
- 4) Pemberitahuan dan wawancara akhir, wawancara akhir dilakukan para calon tenaga kerja yang diterima, kemudian diterangkan tentang berbagai kebijakan, terutama yang menyangkut kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti gaji dan imbalan lainnya.
- 5) Penerimaan, dalam tahap akhir ini para calon tenaga kerja mendapat surat keputusan diterima bekerja pada perusahaan dengan berbagai persyaratan pekerjaan. Adakalanya tenaga kerja diminta untuk menandatangani sebuah kontrak kerja.

Indikator Seleksi

Indikator seleksi karyawan adalah faktor atau kriteria yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi calon karyawan selama proses rekrutmen dan seleksi. Indikator ini membantu dalam memilih individu yang paling sesuai untuk posisi tertentu. Berikut adalah beberapa indikator seleksi karyawan yang umum digunakan:

1. Pengalaman Calon karyawan harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon karyawan dengan pengalaman yang dimiliki calon karyawan dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan
2. Pendidikan dan Kualifikasi Akademik dengan memeriksa latar belakang pendidikan calon, seperti gelar, program pelatihan, dan sertifikat yang relevan dengan posisi yang sedang diisi.
3. Kemampuan Kerja Tim dengan Menilai apakah calon dapat bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi pada kerja sama kelompok.
4. Tes tertulis Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Referensi dan Riwayat Pekerjaan Sebelumnya dengan Memeriksa referensi dari pekerjaan sebelumnya dan berbicara dengan mantan atasan atau rekan kerja untuk mendapatkan wawasan tambahan tentang kualifikasi dan kinerja calon.
6. Tes wawancara Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak (acceptability) seorang pelamar

METODE PENELITIAN

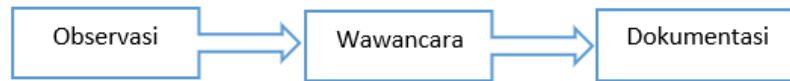
Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut (Mulyana, 2008) mendeskripsikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian (Darmalaksana, 2022). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis metode studi kasus. Studi kasus merupakan suatu rangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara menyeluruh dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, atau aktivitas, baik pada tingkat individu, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa. Kasus ini beracuan dengan waktu dan aktivitas dengan berbagai prosedur pengumpulan data yang selanjutnya akan di analisis (Rusli, 2021)

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Informasi primer diperoleh secara internal melalui pengamatan langsung, sedangkan data sekunder diperoleh secara eksternal dari artikel, jurnal, dan buku. Mengenai tehnik pengambilan sampel, Penelitian menggunakan metode purposive sampling. peneliti mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil. Berikut sampel dalam penelitian ini sebagai informan adalah kasubab HR, Staff HR, Staff Pelayanan dan Staff Umum dari PT Voksel Elektrik. . Teori yang menjadi dasar atas pemilihan 4 (empat) sampel tersebut yaitu berupa tabel yang tertera dibawah ini:

Tabel 1

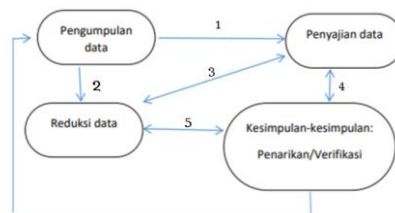
<i>Rules of thumb for Qualitative sample size</i>	
<i>Basic Study Type</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Ethnography</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Case Study</i>	<i>At least one, but can be more</i>
<i>Phenomenology</i>	<i>Six participants</i>
<i>Grounded Theory</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Focus Groups</i>	<i>Seven to ten per group or more groups per each strata of interest</i>

Dalam uji ini menggunakan Teknik Triangulasi yang merupakan metode penelitian kualitatif, digunakan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh peneliti serta untuk memperkaya data dan menggali informasi lebih mendalam melalui informan. pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan melakukan dokumentasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti sketsa dibawah berikut ini:



Gambar 3

Dalam penelitian kualitatif Konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi didasarkan pada "kejadian" yang ditemukan selama kegiatan lapangan. Karena itu, pengumpulan dan analisis data tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Keduanya berlangsung secara bersamaan; bukan linier, prosesnya berbentuk siklus dan interaktif. Proses analisis data penelitian kualitatif digambarkan sebagai berikut oleh Miles dan Huberman (1992:20):



Gambar 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unit Analisis dan Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan Penelitian kualitatif untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada deskripsi rinci dan mendalam tentang kondisi dalam lingkungan alami dimana dalam penelitian ini sesuai dengan tahapan pengumpulan data dan tahapan penelitian. Penulis menggunakan teknik wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan informasi dalam bentuk pernyataan lisan terkait suatu objek yang akan diteliti Ini adalah tentang apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penulis melakukan penelitian wawancara dan observasi di PT Voksel Electric Tbk, dalam penelitian ini sebagai informan adalah Departemen Head Human Resource Officer (Hro), Departemen Head Human Resource (Hr), Staff Human Resource Officer (Hro), Staff Human Resource (Hr) dari PT Voksel Electric Tbk.

Data Partisipan**Tabel 2**

No	Partisipan	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Divisi
1	Partisipan A	P	43 Tahun	8 Tahun	Departemen Head Hro
2	Partisipan B	L	37 Tahun	10 Tahun	Depatemen Head Hr
3	Partisipan C	L	37 Tahun	10 Tahun	Staff Hro
4	Partisipan D	P	29 Tahun	7 Tahun	Staff Hr

HASIL**Pelaksanaan Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen Rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencari dan memikat kandidat dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan dalam perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dimulai saat calon dicari dan berakhir saat lamaran diserahkan. Berdasarkan hasil observasi proses rekrutmen dan seleksi sudah dilakukan sesuai Prosedur, proses rekrutmen di Mulai dari mencari kandindat yang cocok terhadap posisi tersebut dengan sumber internal terlebih dahulu dan selanjutnya mencari secara eksternal melalui *Jobstreet* dan *Likeind*, selanjutnya pelamar mengikuti kegiatan rekrutmen dan seleksi sampai dengan wawancara dan medical cheack up.

Pelaksanaan Proses Seleksi

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan pada PT. Voksel Electric Tbk ditemukan bahwa proses seleksi perusahaan belum dilakukan secara optimal. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen yang membutuhkan waktu yang cukup lama karena beberapa calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang di syartkan oleh perusahaan. Hal tersebut tentunya mengakibatkan kesulitan untuk menemukan calon karyawan yang di butuhkan.

Dampak Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi

Dari hasil wawancara singkat hambatan tersebut tidak dapat ditangani dengan cepat karena pihak PT Voksel electric Tbk Mengetahui bahwa dalam proses rekrutmen seleksi ini membutuhkan waktu dan tenaga yang besar, sehingga solusinya pihak PT Voksel electric Tbk mencoba memperbaiki proses rekrutmen secara berkala sampai ada calon karyawan yang memenuhi kriteria.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah tahap awal dalam mencari dan mendapatkan calon karyawan dan difokuskan untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan (Titisari & Ikhwan, 2021). Berdasarkan Hasil wawancara dengan PT Voksel Electric Tbk menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan sangat penting. Proses rekrutmen karyawan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tersebut di perusahaan, proses ini tidak dapat dihentikan kapan saja. Maksudnya, proses rekrutmen ini dilakukan ketika ada posisi kosong di Voksel dan karyawan baru diperlukan untuk mengisi posisi tersebut. Karena itu, kantor cabang pembantu tidak boleh merekrut karyawan jika tidak benar-benar dibutuhkan. Mereka tidak perlu melakukan proses rekrutmen jika tidak ada posisi kosong. Proses rekrutmen baru hanya dilakukan ketika benar-benar diperlukan. Dalam pelaksanaan rekrutmen PT Voksel Electric Tbk menerapkan metode rekrutmen karyawan dengan menggunakan dua metode yaitu internal dan eksternal

Dalam pelaksanaan rekrutmen PT Voksel Electric Tbk menerapkan metode rekrutmen karyawan dengan menggunakan dua metode yaitu metode internal dan metode eksternal. Untuk karyawan eksternal, proses penerimaan dan seleksi lebih ketat dibandingkan dengan karyawan internal karena karyawan internal telah menjadi bagian dari PT Voksel Electric Tbk. Metode internal dilakukan dengan memberikan informasi kepada karyawan kantor dan kerabat yang masih memiliki hubungan dengan lembaga bahwasanya diadakan rekrutmen karyawan. Metode eksternal dilakukan dengan menyebarkan informasi rekrutmen karyawan di media massa dan website perusahaan. Sumber-sumber rekrutmen karyawan melalui surat lamaran yang masuk, menyebarkan iklan berupa E-flyer di media massa dan website perusahaan. Pelamar yang ingin melamar bisa membuka website www.voksel.co.id dan mengisi formulir dan data diri yang di isyaratkan oleh perusahaan sesuai dengan kualifikasi, kemudian menunggu hingga adanya *email* atau panggilan melalui telepon.

Pelaksanaan Proses Seleksi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tahapan seleksi karyawan sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen karyawan. Tahap ini memilih calon karyawan yang telah lolos dari proses rekrutmen untuk mengisi posisi kosong, dan setelah beberapa langkah dilakukan, calon karyawan diputuskan diterima atau ditolak. Tujuan dari proses seleksi ini adalah untuk mengidentifikasi kandidat yang cocok untuk posisi tertentu dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Pada tahap pemilihan calon karyawan, dilakukan oleh oleh Bagian Sumber daya Manusia (SDM). Calon karyawan yang lolos haruslah orang

yang memenuhi kualifikasi seperti memiliki sifat jujur, amanah, professional dan memiliki semangat kerja yang tinggi Adapun tahapan seleksi yaitu sebagai berikut:

- a. Seleksi administrasi
- b. Wawancara
- c. Psikotes
- d. Tes Medical Cek Up
- e. Pengumuman

Dampak Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi

Menurut Budiantoro dalam Kumaladewi, (2018) Rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi tolak ukur keberhasilan bisnis yang terletak pada kualitasnya jika ketersediaan sumber daya manusia yang mendukung dan cukup berkualitas dan profesional. Rekrutmen dinilai efektif apabila memperoleh banyak pelamar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, yang memungkinkan untuk mendapatkan calon karyawan dengan kualitas terbaik dari yang terbaik. Selain itu, Hasibuan menilai bahwa rekrutmen yang efektif akan menyediakan informasi yang akurat dan berkesinambungan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan organisasi untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan di dalamnya, sementara seleksi akan dinilai berdasarkan jumlah dan kualitas pelamar (Titisari & Ikhwan, 2021)

Dengan rekrutmen dan seleksi perusahaan ingin memiliki karyawan yang berkualitas dan sesuai kriteria yang di butuhkan. Dalam proses rekrutmen, akan lebih mudah bagi kantor untuk memilih kandidat yang berkualitas jika jumlah pelamar banyak. Sebaliknya, jika jumlah pelamar sedikit, hal itu akan menjadi masalah karena kekurangan pelamar akan menghalangi kualifikasi yang diinginkan, dan mungkin perlu melakukan rekrutmen ulang. Dengan demikian, perusahaan menyiapkan waktu untuk melakukan rekrutmen ulang meskipun rekrutmen tersebut tidak dapat ditunda bahkan harus segera dilakukan, karena PT Voksel Electric Tbk hanya melakukan rekrutmen untuk jabatan yang harus dipenuhi. Untuk menghindari rekrutmen ulang, calon pelamar yang ada, meskipun mereka tidak memenuhi semua kualifikasi, harus dipilih. Jika proses rekrutmen karyawan menghasilkan pemilihan kandidat yang sudah ada, kandidat yang kurang memenuhi kualifikasi juga dipilih, sehingga proses seleksi tidak optimal dan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak sepenuhnya memenuhi kemampuan mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian setelah Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Voksel Electric Tbk, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan proses rekrutmen karyawan di PT Voksel Electric Tbk hanya dilakukan ketika terdapat posisi jabatan yang kosong. *Open recruitment* dilakukan melalui dua metode, yakni metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan memberikan informasi kepada karyawan kantor dan kerabat yang masih memiliki hubungan dengan lembaga bahwasanya diadakan rekrutmen karyawan. Metode terbuka dilakukan dengan menyebarkan informasi rekrutmen karyawan di media massa dan website perusahaan. Sumber-sumber rekrutmen karyawan melalui surat lamaran yang masuk, menyebarkan iklan berupa E-flayer di media massa dan website perusahaan. Pelamar yang ingin melamar bisa membuka website www.voksel.co.id dan mengisi formulir dan data diri yang di isyaratkan oleh perusahaan sesuai dengan kualifikasi, kemudian menunggu hingga adanya *email* atau panggilan melalui telepon.
2. Metode seleksi di PT Voksel Electric untuk mengidentifikasi kandidat yang cocok untuk posisi tertentu dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Pada tahap pemilihan calon karyawan, dilakukan oleh oleh Bagian Sumber daya Manusia (SDM). Calon karyawan yang lolos haruslah orang yang memenuhi kualifikasi seperti memiliki sifat jujur, amanah, professional dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Prosedur seleksi PT Voksel Electric Tbk di mulai dari metode Administrasi, wawancara/*Interview*, psikotes, dan terakhir adalah Tes kesehatan.
3. Di PT Voksel Electric Tbk, proses rekrutmen dan seleksi karyawan berdampak pada keefektifan dan kinerja karyawan. Karena calon pelamar yang ada dipilih, seleksi juga dilakukan kepada calon pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi, sehingga proses seleksi tidak optimal dan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak sepenuhnya memenuhi kemampuan mereka.

Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi diantaranya:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur efektivitas proses Rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan dan dapat meneliti di tempat yang berbeda agar melengkapi hasil penelitian yang sudah dilaksanakan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan dokumentasi yang dibutuhkan sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., Yassin Sabir, B., Burhan Ismael, N., Jamal Ali, B., & Anwar, G. (t.t.). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 2456–8678. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.3>
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2).
- Alia Akhmad. (2015). *Pemanfaatan Media Sosial bagi Pengembangan Pemasaran UMKM (Studi Deskriptif Kualitatif pada Distro di Kota Surakarta)* (Vol. 9).
- Arifin, Y. A. (2020). *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada bank bni syariah kantor cabang kota palopo*.
- Bagus Gede Pujaastawa, I. (2016). *Teknik wawancara dan observasi untuk pengumpulan bahan informasi*.
- Darmalaksana, W. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Elisa Widya, A. (2021). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan*. <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jiebJilid>
- Fadilah, N. Y., Juanita, S., & Larasati, P. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan dengan Multi Kriteria menggunakan Metode AHP dan SAW. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi (Justin)*, 9(2), 158. <https://doi.org/10.26418/justin.v9i2.43233>
- Hartoko, M. S. (2016). *Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)*. 4(2), 122–127.
- Hasanah, H. (2016). *Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)*.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Lenaini, I., & Artikel, R. (2021). *Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling Info Artikel Abstrak*. 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>
- Mania, S. (2008). *Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran* (Vol. 11, Nomor DESEMBER).
- Nina Adlini, M., Hanifa Dinda, A., Yulinda, S., Chotimah, O., & Julia Merliyana, S. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka* (Vol. 6, Nomor 1).
- Njie, B., & Asimiran, S. (2014). Case Study as a Choice in Qualitative Methodology. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSRJRME)*, 4(3), 35–40. <https://doi.org/10.9790/7388-04313540>
- Nour Halisa, N. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review*.
- Rachmawati, I. N. (2007). *Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: wawancara*.

- Rekrutmen, P., dan Kinerja Karyawan by Inten Suastika Dewi, P. A., & Sri Darma, G. (2017). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(1). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rillopan Budi Ardhi Yanto, & Vera Sylvia Saragi Sitio. (2020). *pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. kingfood bekasi*.
- Rozario, S. D., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in Recruitment and Selection Process: An Empirical Study. *Challenges*, 10(2), 35. <https://doi.org/10.3390/challe10020035>
- Rusli, M. (2021). *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus*. <http://repository.uin->
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>
- Setiani, B. (2013). *Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan*.
- Setiawan Ari, D. (2020). *Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di umkm ud. Safari pigora kota batu*.
- Surya Wijaya, H., & Kempa, S. (t.t.). *Proses rekrutmen dan seleksi pada pt. Pacific jaya persada*.
- Syahidan, I. M., Herbowo, B. A., & Wulandari, S. (2015). *Peningkatan kualitas layanan berdasarkan analisis kebutuhan pelanggan pospay kota bandung menggunakan servqual, model kano, dan teknik triangulasi*.
- Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan cv. Celebes indonesia sakti mer 99 mega mas manado the recruitment process, selection, job training, and effect on the performance of employees at cv. Celebes indonesia sakti mer 99 mega mas manado. *Proses Rekrutmen, Seleksi.....* 363 *Jurnal EMBA*, 5(2), 354–372.
- Thalha, O., Dan, A., & Anufia, B. (2019). *Resume: instrumen pengumpulan data*.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Uin, A. R., & Banjarmasin, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif* (Vol. 17, Nomor 33).
- W, C. (2016). Best Practices and Emerging Trends in Recruitment and Selection. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 05(02). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000173>
- Widowati, R., & Aulia, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah. *JMM Online*, 5(1), 22–30.
- Yandri, D., & Adiani, N. P. (2020). *Analisis Proses analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pt. Bank mandiri*.
- Yullyanti, E. (2011). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>