

Strategi Rekrutment di PT Daine Citra Abadi

Halim Firdaus

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, halimfirdaus2@gmail.com

Abstrak

Tujuan_Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana strategi dan proses rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Daine Citra Abadi
Desain Penelitian_Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif
Temuan_Hasil dari strategi perekrutan yang dijalankan oleh PT. Daine Citra Abadi memiliki kelebihan tersendiri. Namun kurang membuahkan hasil yang optimal
Implikasi_Penelitian ini memberikan implikasi terhadap strategi rekrutmen untuk kinerja karyawan dan perusahaan
Originalitas_Pembahasan mengenai strategi rekrutmen, dampak positif dan negatipnya juga keoptimalan dari hasil proses rekrutmen merupakan hal yang original dari peneliti.
Tipe Penelitian_Penelitian ini merupakan studi empiris mengenai rekrutmen karyawan di PT. Daine Citra Abadi.
Kata kunci : strategi, rekrutment, proses

I. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan jaman dan semakin meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, persaingan dan tantangan di dunia bisnis semakin meningkat. Tidak hanya produk atau pelayanan maupun pemasaran yang diutamakan, namun sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten juga sangat dibutuhkan untuk bisa bersaing saat ini. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi atau perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sebagaimana definisi SDM yang dijelaskan oleh Sayuti Hasibuan (2000 : 3) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. karena itu sumber daya manusia adalah factor strategis dalam organisasi atau perusahaan. Tentunya agar SDM yang dapat menunjang dalam pencapaian perusahaan, perusahaan tersebut harus melakukan pengelolaan SDM tersebut atau dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM menurut Mondy dan Noe didefinisikan sebagai pendaya pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Tim Pengajar MSDM-UWS, 2009)

Dalam menjalankan peran dan fungsinya salah satu pekerjaan penting yang dilakukan MSDM adalah rekrutmen, dimana rekrutmen adalah salah satu bagian utama dari mekanisme sistemik alur SDM (*human resources flow*). Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja, melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2004). Proses rekrutmen merupakan aspek yang penting dalam kemajuan perusahaan, proses rekrutmen yang tidak tepat dapat membawa kerugian dalam perusahaan (Adeniyi, 2013). Ada potensi bahaya yang dapat terjadi bila perusahaan tidak melakukan proses rekrutmen yang benar pada calon sumber daya manusia yang akan bekerja di perusahaan, sehingga merekrut orang-orang yang salah untuk organisasi dapat menghasilkan efek negatif jangka panjang seperti biaya tinggi pelatihan, biaya perekrutan, kehilangan reputasi, meningkatkan pergantian buruh dan hilangnya profitabilitas. Salah satu potensi bahaya tersebut jika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan tanpa perencanaan (Suryomarto, 2009) "Fenomena *job hopping* di mata HRD/perekrut SDM memberi kesan

negatif. pelamar kerja akan dianggap orang yang tidak loyal, tidak siap memasuki dunia kerja sehingga ketika mendapat tekanan, akan langsung melarikan diri dengan mengundurkan diri. Bagi perusahaan, *job hopper* tak terlalu disukai, karena untuk bisa mendapatkan SDM, perusahaan sudah mengeluarkan dana, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, dan sebagainya. Jadi, bila ada karyawan yang mengundurkan diri, ada pengeluaran yang tersia-sia, lalu harus mulai mencari pengganti.

Penelitian ini dilakukan di PT. Daine Citra Abadi, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu dan tas dengan merk "Diana" dan juga bergerak di bidang toko retail sepatu dan tas dengan nama "Toko Diana", dirintis oleh H. Adis Nazmudin bersama istrinya Hj. Engkom Komariah pada tahun 1971. Toko Diana berpusat di di Jl. Cibaduyut Raya No. 134 Bandung, Toko Diana juga saat ini mempunyai beberapa cabang antara lain di dayeuh kolot, Garut, Sumedang dan Cirebon, produknya pun sudah diekspor ke berbagai Negara. Untuk melebarkan pemasaran, PT. Daine Citra Abadi juga memasarkan produknya lewat online.. Kesuksesan dan Keeksian PT. Daine Citra Abadi dan produknya sampai sekarang ditengah ketatnya persaingan dan tantangan bisnis yang semakin berat, juga tuntutan pekerjaan yang banyak, tentunya tidak bisa dilepaskan dari adanya factor sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Tetapi meskipun demikian, tidak menutup kemungkinan adanya kelemahan dalam berbagi aspek, diantaranya masalah rekrutmen. PT. Daine Citra Abadi sendiri merupakan perusahaan swasta yang dikelola oleh keluarga, sudah menjadi fenomena umum di perusaan "keluarga" biasanya tidak terlalu mementingkan prosedur formal atau SOP (Standard Operational Prosedures) dalam berbagai aspek manajemennya, termasuk pada prosedur rekrutmennya, hal ini terjadi juga di PT. Daine Citra Abadi. Sudah menjadi budaya perusahaan sejak dulu, kebanyakan orang yang direkrut menjadi karyawan adalah orang yang ada hubungan keluarga atau yang mempunyai kedekatan dengan pemilik perusahaan dan manajemennya selain itu juga orang yang direkomendasikan oleh karyawan yang ada, tentunya manajemen PT. Daine Citra Abadi mempunyai alasan sendiri dalam menjalankan

Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan membuat jurnal yang berjudul "STRATEGI REKRUTMEN DI PT. DAINE CITRA ABADI".

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan strategi rekrutmen sumber daya manusia yang dijalankan oleh PT. Daine Citra Abadi, analisis dampak positif dan negatifnya serta analisis efektifitas strateginya.

II. Kajian Pustaka

Rekrutmen

Definisi rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja, melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mondy, 2008).

Menurut Henry Simamora (1997:212): "Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105): Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Menurut Schermerhorn (1997): Rekrutmen (Recruitment) 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 kerjaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.

Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan.

Alasan Dilakukan Rekrutmen

Beberapa Alasan Dilakukan Rekrutmen diantaranya : Berdirinya organisasi baru, Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain, Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain :

- 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.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Proses Pelaksanaan Rekrutmen

Beberapa langkah atau tahapan dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi antara lain:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan.
- 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- 3) Menentukan sumber kandidat yang tepat
- 4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan.

Metode perekrutan calon karyawan baru terdiri dari:

- a. Metode Tertutup; yaitu perekrutan itu hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

- b. Metode Terbuka; adalah perekrutan tersebut diinformasikan secara luas melalui metode seperti memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat..
- 5) Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan
- 6) Menyaring / menyeleksi kandidat.
Prosedur seleksi perlu dilakukan jika :
 - a. Pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang.
 - b. Ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Terdapat beberapa teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh perusahaan. Hal terpenting untuk diperhatikan adalah bahwa masing-masing teknik seleksi mengukur karakteristik tertentu, sehingga akan member informasi yang berbeda-beda mengenai kandidat. Pemilihan suatu teknik/metode sebagai predictor dalam prosedur seleksi sangat tergantung pada: ciri-ciri pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase calon yang terseleksi, dan biaya penggunaan teknik tertentu. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, test kemampuan dan kepribadian, test fisik/fisiologis, test simulasi pekerjaan dan assessment center.
- 7) Membuat penawaran kerja.
- 8) Mulai bekerja.

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain : 1. Interview 2. Tes psikologi 3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan 4. Pusat pelatihan 5. Biodata 6. Referensi 7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen

Beberapa faktor, yang mempengaruhi apabila pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi yaitu : Kondisi ekonomi negara secara umum yang relatif sulit, Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari dan Reputasi perusahaan.

Beberapa catatan Sumber Calon Karyawan

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan maka harus ditentukan sumber-sumber perekrutan calon karyawan tersebut yaitu dari :

- 1) Sumber Internal; adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan dengan cara memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan itu baik yang bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Kebaikan-kebaikan sumber internal : a) Meningkatkan moral kerja & kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi. b) Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan. c) Biaya perekrutan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan. d) Waktu perekrutan relatif singkat. e) Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi. f) Kestabilan karyawan semakin baik.

Kelemahan-kelemahan sumber internal diantaranya kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang & kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.

- 2) Sumber Eksternal; adalah perekrutan tenaga kerja di luar perusahaan, yaitu: Kantor penempatan tenaga kerja, lembaga-lembaga pendidikan, Referensi karyawan atau rekanan, Serikat-serikat buruh, Pencangkokan dari perusahaan lain, Nepotisme dan leasing, Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa dan Sumber-sumber lainnya

Kebaikan-kebaikan sumber eksternal diantaranya : Kewibawaan pejabat relatif baik dan Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik.

Kelemahan-kelemahan sumber eksternal diantaranya : prestasi karyawan lama cenderung turun karena tidak ada kesempatan untuk promosi, biaya perekrutan besar karena

iklan dan seleksi, waktu perekrutan relatif lama, orientasi dan induksi harus dilakukan, turnover cenderung akan meningkat dan perilaku juga loyalitasnya belum diketahui.

Sumber eksternal dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: Advertising (surat kabar, majalah, radio, internet), Melakukan rekrutmen di kampus-kampus dan Melalui Agen Rekrutmen atau headhunter (cara ini biasanya dilakukan untuk merekrut karyawan pada posisi manajer ke atas)

Kendala-Kendala Dalam Proses Rekrutmen

Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi pada umumnya adalah:

1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Kebijakan organisasi yang mempengaruhi perekrutan itu adalah : Kebijakan Kompensasi dan Kesejahteraan, kebijakan Promosi, kebijakan Status Karyawan dan Kebijakan Sumber Tenaga Kerja

2) Persyaratan-persyaratan jabatan;

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan menjadi sedikit, sebaliknya jika jumlah persyaratannya sedikit maka pelamarnya akan semakin banyak.

3) Metode pelaksanaan perekrutan;

Semakin terbuka perekrutan maka pelamarnya akan semakin banyak, sebaliknya apabila perekrutannya semakin tertutup maka pelamarnya semakin sedikit.

4) Kondisi pasar tenaga kerja;

Semakin besar penawaran tenaga kerja maka akan semakin banyak pula pelamar yang serius. Tetapi sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamarnya juga menjadi sedikit.

5) Soliditas perusahaan;

Soliditas perusahaan dapat diartikan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misal; besarnya perusahaan tersebut. Jika soliditas perusahaan besar maka pelamar akan semakin banyak. Sebaliknya jika soliditas perusahaan rendah maka pelamarnya akan semakin sedikit.

6) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal;

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingannya juga banyak maka pelamar akan sedikit, tetapi jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, maka pelamarnya akan semakin banyak.

III. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan ini merupakan sebuah pilihan bagi peneliti untuk digunakan dalam melakukan penelitian. Menurut Sekaran (2007, h.159), tujuan dari studi deskriptif yaitu memberikan kepada peneliti sebuah riwayat atau untuk menggambarkan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari perspektif seseorang, organisasi, orientasi, industri, atau lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu fenomena secara detail. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berusaha melihat kebenaran-kebenaran atau membenarkan kebenaran, namun di dalam melihat kebenaran tersebut, tidak selalu dapat dan cukup didapat dengan melihat sesuatu yang nyata, akan tetapi kadangkala perlu pula melihat sesuatu yang bersifat tersembunyi, dan harus melacaknya lebih jauh ke balik sesuatu yang nyata tersebut. Pendekatan kualitatif ini juga merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif yang diterangkan oleh Miles dan Huberman dalam Bungin (2011) yaitu dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

IV. Hasil dan pembahasan

Hasil penelitian tentang strategi rekrutmen didapat setelah melalui analisis data yang dilakukan. pada hal ini strategi rekrutmen dijalankan oleh PT. Daine Citra Abadi mempunyai pola tersendiri yang dianggap perusahaan cukup efektif.

1. Strategi Rekrutmen di PT Daine Citra Abadi

Hasil penelitian pada strategi rekrutment yang dijalankan oleh PT. Daine Citra Abadi, rekrutment dilaksanakan berdasarkan kebiasaan perusahaan dengan pertimbangan kebutuhan, kepentingan pemilik dan manajemen dan keefisienan waktu rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan di kantor pusat PT. Daine Citra Abadi. Sumber kandidat yang dipilih untuk mengisi divisi kosong yang strategis dan membutuhkan keahlian khusus seperti ketua cabang, ketua divisi, karyawan cabang baru dan lainnya, biasanya diambil dari sumber internal, kebijakan ini diambil dengan alasan agar yang mengisi posisi tersebut diisi oleh orang yang sudah teruji integritas, kompetensi dan loyalitasnya, juga sebagai motifaasi bagi karyawan lama agar bisa mendapatkan promosi jabatan. Sumber eksternal diambil untuk pekerjaan biasa seperti bagian gudang, OB, marketing, kasir, satpam dan lainnya. Namun rekrutmennya dengan metode tertutup, karena biasanya PT. Daine Citra Abadi tidak membutuhkan karyawan yang banyak dalam satu waktu dan biasanya banyak pelamar yang datang sendiri tanpa ada pengumuman pembukaan lowongan pekerjaan dari perusahaan, selain itu tingkat pengunduran diri pegawai dan PHK juga kecil.

Sumber eksternal karyawan PT. Daine Citra Abadi kebanyakan dari keluarga atau orang yang dekat dengan pemilik perusahaan atau manajernya, selain itu juga dari rekomendasi karyawan yang ada. Hal ini sudah menjadi budaya rekrutmen sejak dulu di PT. Daine Citra Abadi, bahkan dengan cara ini calon karyawan bisa langsung masuk tanpa seleksi dan walaupun tidak memenuhi syarat administrasi dan kompetensi. Hal ini dilakukan perusahaan dengan alasan agar proses rekrutmennya lebih cepat dan mudah juga tanggung jawab karyawan lebih bisa diharapkan.

Dalam proses seleksi, PT. Daine Citra Abadi tidak menjalankan tes seleksi formal seperti tes tertulis, tes pengetahuan umum, tes bahasa inggris, tes psikologi, tes kesehatan dan lainnya, perusahaan hanya melakukan interview wawancara langsung dan juga tidak ada pelatihan khusus bagi karyawan baru dengan alasan penghematan biaya serta perusahaan menilai hal ini tidak perlu dilakukan karena perusahaan beranggapan bahwa dengan wawancara saja sudah bisa diketahui mana kandidat yang cocok untuk divisi yang dibutuhkan dan mana yang tidak. Pada saat bekerja karyawan baru tidak diberi pelatihan dan orientasi khusus mengenai perusahaan dan job descriptionnya, karyawan hanya diberi arahan pekerjaan dan pengenalan produk sambil pekerjaan berjalan, hal ini dianggap lebih efektif daripada melakukan pelatihan khusus dengan jangka waktu tertentu, karena para pekerja baru akan lebih memahami product knowlage dengan cara learning by doing.

2. Proses Rekrutmen di PT Daine Citra Abadi

PT. Daine Citra Abadi tidak mempunyai perencanaan khusus dan SOP rekrutmen yang baku di perusahaannya. Namun, Pada dasarnya acuan proses rekrutmen karyawan di PT. Daine Citra Abadi mengacu pada alur standar rekrutmen yaitu : 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan. 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan. 3) Menentukan sumber kandidat yang tepat (Internal atau eksternal). 4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan (metode tertutup atau metode terbuka). 5) Memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan. 6) Menyaring / menyeleksi kandidat. 7) Membuat penawaran kerja. 8) Mulai bekerja.

Pada implementasinya, PT. Daine Citra Abadi menjalankan strategi rekrutmen dengan kebijakan sebagai berikut :

Kegiatan rekrutmen di PT. Daine Citra Abadi dilakukan berdasarkan analisis jabatannya yang dibutuhkan misalnya adanya kebutuhan pegawai dari divisi yang, adanya pekerjaan baru, promosi karyawan, pengunduran diri atau phk, pensiun, pembukaan cabang baru. Persyaratan rekrutmen sesuai dengan analisis jabatan yang dibutuhkan.

Sumber kandidat didapat dari sumber internal dan eksternal. Metode rekrutmen tidak dilakukan dengan terbuka, namun tertutup. Hal ini karena biasanya perusahaan tidak membutuhkan karyawan dalam jumlah yang banyak dalam satu waktu. Persyaratan secara

umum disesuaikan dengan divisi yang akan diisi, perusahaan akan mengumpulkan persyaratan-persyaratan dari pelamar, ketika ada pelamar memenuhi persyaratan maka akan dipanggil oleh perusahaan untuk melakukan proses seleksi.

Setelah seleksi selesai dan petugas rekrutmen telah mendapat kandidat yang terbaik untuk jabatan yang dibutuhkan, selanjutnya peserta melakukan penawaran kerja dan melakukan perjanjian kerja dengan kandidat, selain itu petugas juga akan memperkenalkan secara lebih mendalam mengenai peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja.

Setelah kandidat menerima tawarankerja, sehingga pada saat yang bersangkutan sudah menjadi pegawai, selanjutnya petugas akan memperkenalkan mengenai job deskcription nya dan melakukan pelatihan secara bertahap kepada pegawai baru tersebut.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pelaksanaan strategi rekrutmen di PT. Daine Citra Abadi dapat disimpulkan bahwa : 1) Strategi rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Daine Citra Abadi lebih mengedepankan pertimbangan epektifitas dan episiensi biaya, waktu dan proses alur perekrutan. 2) PT. Daine Ctra Abadi tidak menerapkan standar formal dan SOP baku dalam proses rekrutmen karyawannya dan juga tidak memiliki perencanaan rekrutmen. 3) Walaupun strategi yang sudah dijalankan di PT. Daine Citra Abadi terdapat dampak positif khususnya dalam masalah episiensi biaya dan proses rekrutmen, namun banyak hal negative yang berakibat pada output rekrutmen ketika kandidat sudah jadi pegawai dan bekerja. 4)Strategi rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Daine Citra Abadi belum membuahkan hasil yang optimal.

Saran

- 1) PT. Daine Citra Abadi perlu melakukan perencanaan terhadap proses rekrutmen yang akan dijalankan.
- 2) PT. Daine Citra Abadi perlu melakukan pengkajian, evaluasi dan perombakan ulang terhadap strategi rekrutmen yang sudah dijalankan
- 3) PT. Daine Citra Abadi perlu meningkatkan prosedur pada proses seleksinya seperti melakukan tes kesehatan, tes pengetahuan umum dan tes tertulis, tes psikologi dan grafologi, untuk mengetahui kepribadian dan kemampuan calon karyawannya, terutama untuk bidang yang memerlukan keahlian khusus, seperti keuangan, manajerial, dan lainnya.
- 4) PT. Daine Citra Abadi perlu melakukan pelatihan dan orientasi khusus bagi karyawan baru, agar karyawan dapat menguasai job deskripsinya dan mempunyai kompetensi yang memadai juga lebih mengenal mengenai visi, misi dan semua yang bersangkutan dengan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Priyono dan marnis (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Surabaya. Zifatama Produser.
- Tim Dosen MSDM (2009). "Buku Ajar Manajemen Sumberdaya Manusia". Universitas Wijaya Putra : Surabaya.
- Setiani, Baiq (2013). "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di perusahaan". Jurnal Ilmiah WIDYA : Yogyakarta.
- Amirullah dan Haris (2004). "Pengantar Manajemen", Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot (2015)."Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Salemba Empat.