
Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kab. Tangerang

¹Sarah Aira Pranada Yudiana, ²Denok Sunarsi
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
denoksunarsi@unpam.ac.id

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi rekrutmen karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia, yang berlokasi di Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini adalah produsen sepatu olahraga berkualitas tinggi yang bekerja sama dengan merek internasional seperti NIKE. Efektivitas proses rekrutmen sangat penting untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci dari berbagai departemen di PT. Victory Chingluh Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan metode rekrutmen tertutup dan terbuka, tergantung pada urgensi dan kebutuhan posisi yang harus diisi. Sumber rekrutmen berasal dari internal dan eksternal perusahaan, dengan promosi jabatan dan rotasi sebagai pendekatan internal, serta iklan dan job fairs untuk sumber eksternal. Kendala utama dalam proses rekrutmen termasuk jumlah pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan dan masalah dengan ketidakhadiran pelamar yang telah dijadwalkan untuk memulai bekerja. Untuk mengatasi kendala ini, perusahaan menyiapkan kandidat cadangan dan memperketat proses seleksi awal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa PT. Victory Chingluh Indonesia memiliki proses rekrutmen yang cukup komprehensif dan terstruktur, meskipun masih terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Rekomendasi yang diberikan mencakup peningkatan sosialisasi budaya perusahaan kepada calon karyawan dan penggunaan teknologi untuk menyederhanakan proses rekrutmen.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, PT. Victory Chingluh Indonesia, Metode Rekrutmen, Sumber Rekrutmen, Kendala Rekrutmen

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of employee recruitment at PT. Victory Chingluh Indonesia, located in Tangerang Regency. This company is a manufacturer of high-quality sports shoes that collaborates with international brands such as NIKE. The effectiveness of the recruitment process is very important to obtain quality human resources and contribute to the progress of the company. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through in-depth interviews with several key informants from various departments at PT. Victory Chingluh Indonesia. The results of the study indicate that the company uses closed and open recruitment methods, depending on the urgency and needs of the position to be filled. Recruitment sources come from internal and external to the company, with job promotions and rotations as internal approaches, and advertisements and job fairs for external sources. The main obstacles in the recruitment process include the number of applicants who do not meet the desired qualifications and problems with the absence of applicants who have been scheduled to start work. To overcome these obstacles, the company prepares backup candidates and tightens the initial selection process. The conclusion of this study is that PT. Victory Chingluh Indonesia has a fairly comprehensive and structured recruitment process, although there are still some areas that need to be improved to increase the efficiency and effectiveness of recruitment. Recommendations provided include improving the socialization of corporate culture to prospective employees and using technology to simplify the recruitment process.

Keywords: Employee Recruitment, PT. Victory Chingluh Indonesia, Recruitment Method, Recruitment Source, Recruitment Constraints.

PENDAHULUAN

PT. Victory Chingluh Indonesia merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur sepatu olahraga berkualitas tinggi, bekerja sama dengan merek internasional seperti NIKE. Perusahaan ini berlokasi di Kabupaten Tangerang dan telah beroperasi sejak tahun 2009. Selama bertahun-tahun, PT. Victory Chingluh Indonesia telah membangun reputasi yang kuat dalam industri ini berkat kualitas produk yang dihasilkan dan keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Victory Chingluh Indonesia memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung operasional perusahaan. Kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga proses rekrutmen harus dilakukan dengan baik untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Afandi, 2018). Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik calon tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses ini merupakan langkah awal dalam manajemen SDM yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas (Kurnia & Santoso, 2018).

Dalam pelaksanaannya, PT. Victory Chingluh Indonesia menggunakan dua metode rekrutmen, yaitu metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup digunakan ketika perusahaan membutuhkan karyawan dengan cepat untuk mengisi posisi yang kosong, biasanya melalui promosi jabatan atau rotasi pekerjaan di dalam perusahaan. Sementara itu, metode terbuka dilakukan dengan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media massa, website perusahaan, dan job fairs untuk menjangkau lebih banyak pelamar dari luar perusahaan (Nurjanah Supramono & Rachmatullaili, 2019).

Sumber rekrutmen yang digunakan oleh PT. Victory Chingluh Indonesia juga bervariasi, mencakup sumber internal dan eksternal. Sumber internal melibatkan promosi jabatan, rotasi pekerjaan, dan recalling, sementara sumber eksternal melibatkan iklan, lembaga pendidikan, rekomendasi, dan pelamar langsung. Penggunaan kedua sumber ini bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan yang beragam dan memenuhi kualifikasi yang diinginkan perusahaan (Sofyadi dalam Larasati, 2018).

Namun, proses rekrutmen di PT. Victory Chingluh Indonesia tidak terlepas dari berbagai kendala. Salah satu kendala utama adalah banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan, sehingga menyulitkan proses seleksi. Selain itu, masalah ketidakhadiran pelamar yang telah dijadwalkan untuk memulai bekerja juga sering terjadi. Untuk mengatasi kendala ini, perusahaan menyiapkan kandidat cadangan dan memperketat proses seleksi awal dengan melakukan verifikasi yang lebih mendalam terhadap latar belakang dan kualifikasi pelamar (Hasibuan, 2019).

Rekrutmen karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia didasarkan pada Man Power Planning (MPP), yaitu dokumen yang mendefinisikan perencanaan komposisi karyawan dan kebutuhan karyawan per departemen setiap tahunnya. MPP ini mencakup kuantitas kebutuhan karyawan baru per departemen dan alasan dilakukannya perekrutan, seperti kebutuhan karyawan untuk penggantian atas resign atau promosi, serta kebutuhan untuk mengisi posisi baru akibat restrukturisasi organisasi. Dokumen ini dianalisis dan disetujui oleh Human Resources Department dan Finance and Resources Director sebelum dilakukan job posting di saluran rekrutmen internal dan eksternal (Yusuf dan Maliki, 2021).

Spesifikasi pekerjaan atau job specification adalah pernyataan tertulis tentang kualifikasi pendidikan, kualitas spesifik, tingkat pengalaman, keterampilan teknis, dan komunikasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Spesifikasi ini juga mencakup tanggung jawab yang terlibat dalam pekerjaan tersebut dan tuntutan fisik serta emosi yang mungkin diperlukan. Penentuan spesifikasi pekerjaan dilakukan oleh masing-masing departemen di PT. Victory Chingluh Indonesia berdasarkan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan yang akan diisi (Mondy dan Noe dalam Larasati, 2018).

Proses rekrutmen yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Menurut Mathis dan Jackson (2021), rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk menghasilkan tenaga pekerja yang berkualifikasi di bidangnya untuk dipekerjakan di suatu perusahaan atau lembaga. Proses ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dimulai dari mencari dan memikat pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Selain itu, proses rekrutmen yang efektif juga memerlukan penentuan kriteria minimal untuk calon pelamar, seperti IPK, usia, pengalaman kerja, dan akreditasi lembaga pendidikan. Kriteria ini penting untuk memastikan bahwa pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Dengan adanya kualifikasi yang melimpah, proses seleksi akan lebih

mudah karena perusahaan memiliki banyak pilihan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan (Kasmir, 2018).

Salah satu kendala dalam proses rekrutmen adalah banyaknya lamaran yang tidak relevan, yang menyulitkan proses penyaringan awal. Selain itu, informasi yang diperoleh dari orang lain mungkin tidak akurat atau bias, dan biaya jasa perusahaan penempatan tenaga kerja seringkali cukup mahal. Untuk mengatasi kendala ini, PT. Victory Chingluh Indonesia melakukan seleksi berkas dengan memastikan bahwa pengalaman, pendidikan, dan keterampilan yang tercantum dalam CV dan surat lamaran sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam analisis jabatan (Siagian dalam Larasati, 2018).

Metode seleksi yang digunakan oleh PT. Victory Chingluh Indonesia mencakup tes psikologi, wawancara, assessment center, dan presentasi. Tes psikologi dilakukan untuk mengukur kemampuan intelektual dan kestabilan emosi calon pelamar. Wawancara digunakan untuk mengevaluasi kemampuan komunikasi, motivasi, dan kesesuaian pelamar dengan nilai-nilai perusahaan. Assessment center dan presentasi digunakan untuk mengukur keterampilan teknis dan kemampuan calon pelamar dalam melakukan tugas-tugas spesifik yang terkait dengan pekerjaan yang dilamar (Herman Sofyandi dalam Aisyah, 2018).

PT. Victory Chingluh Indonesia juga menggunakan teknologi untuk mendukung proses rekrutmen. Misalnya, perusahaan menggunakan sistem manajemen rekrutmen (RMS) untuk mengelola lamaran pekerjaan dan menyederhanakan proses seleksi. RMS memungkinkan perusahaan untuk menyaring pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, mengelola jadwal wawancara, dan melacak status pelamar sepanjang proses rekrutmen. Dengan menggunakan teknologi ini, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen (Hakim dalam Yusuf dan Maliki, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. Victory Chingluh Indonesia tidak hanya fokus pada rekrutmen, tetapi juga pada pengembangan dan retensi karyawan. Pengembangan karyawan dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program-program ini mencakup pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, dan program pengembangan karir. Selain itu, perusahaan juga menyediakan berbagai insentif dan manfaat untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja (Mondy dan Noe dalam Larasati, 2018).

Retensi karyawan merupakan aspek penting dalam MSDM di PT. Victory Chingluh Indonesia. Perusahaan menyadari bahwa mempertahankan karyawan yang berkualitas adalah kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Beberapa inisiatif yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan termasuk fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, dan penghargaan atas pencapaian karyawan (Henry Simamora dalam Larasati, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan rekrutmen dan retensi karyawan adalah budaya perusahaan. PT. Victory Chingluh Indonesia memiliki budaya perusahaan yang menekankan nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, dan keunggulan. Budaya ini tercermin dalam berbagai kebijakan dan praktik perusahaan, termasuk proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Dengan menanamkan nilai-nilai ini sejak awal, perusahaan berharap dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen yang sama terhadap visi dan misi perusahaan (Afandi, 2018).

Implementasi rekrutmen di PT. Victory Chingluh Indonesia tidak terlepas dari tantangan eksternal, seperti perubahan pasar tenaga kerja dan perkembangan teknologi. Perubahan dalam pasar tenaga kerja, seperti meningkatnya persaingan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dalam proses rekrutmennya. Selain itu, perkembangan teknologi juga mempengaruhi cara perusahaan melakukan rekrutmen, dengan semakin banyaknya penggunaan platform digital dan media sosial untuk menjangkau calon pelamar (Firmansyah, 2018).

Untuk mengatasi tantangan ini, PT. Victory Chingluh Indonesia terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap proses rekrutmennya. Perusahaan berusaha untuk tetap up-to-date dengan tren dan praktik terbaik dalam rekrutmen, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen. Selain itu, perusahaan juga berusaha

membangun hubungan yang baik dengan lembaga pendidikan dan komunitas lokal untuk memperluas sumber daya manusia yang tersedia (Ordway Tead dalam Firmansyah, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam implementasi proses rekrutmen karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia. Dengan memahami proses rekrutmen yang ada, diharapkan dapat diidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks rekrutmen karyawan (Yusuf dan Maliki, 2021).

Sebagai kesimpulan, proses rekrutmen karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia merupakan langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Meskipun proses ini dihadapkan pada berbagai kendala, perusahaan berusaha untuk mengatasinya dengan melakukan penyesuaian dan perbaikan terus-menerus. Dengan demikian, PT. Victory Chingluh Indonesia dapat terus berkembang dan berkontribusi terhadap perekonomian nasional melalui produk-produknya yang berkualitas tinggi (Hakim dalam Yusuf dan Maliki, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji implementasi rekrutmen karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan, melukiskan, menjelaskan, dan menjawab secara rinci permasalahan yang ingin dianalisis. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen di perusahaan tersebut.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara semi-terstruktur. Teknik ini memberikan kebebasan lebih besar kepada peneliti dalam mengeksplorasi informasi yang diberikan oleh informan. Wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka yang mendorong informan untuk memberikan jawaban yang mendalam dan terperinci. Wawancara dilakukan dengan berbagai pihak di PT. Victory Chingluh Indonesia, termasuk Section Leader HR, Staf HRD, dan Staf Administrasi. Informan dipilih berdasarkan peran dan tanggung jawab mereka dalam proses rekrutmen, sehingga dapat memberikan perspektif yang komprehensif mengenai implementasi rekrutmen di perusahaan.

Selain wawancara, data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini. Data sekunder meliputi dokumen perusahaan, seperti Man Power Planning (MPP), deskripsi pekerjaan, dan laporan rekrutmen. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat temuan dari wawancara serta memberikan konteks yang lebih luas mengenai proses rekrutmen di PT. Victory Chingluh Indonesia.

Analisis data dilakukan secara sistematis dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun pola, dan memilih mana yang penting untuk dipelajari lebih lanjut. Proses analisis data dimulai sejak pengumpulan data berlangsung dan dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai. Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles and Huberman, yang melibatkan tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah-milah data yang relevan dari wawancara dan dokumen perusahaan, kemudian menyajikannya dalam bentuk yang mudah dipahami. Penyajian data dilakukan dengan membuat matriks atau tabel yang membantu peneliti dalam mengidentifikasi pola dan hubungan antar data. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan data yang telah disajikan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengembangkan rekomendasi perbaikan.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber data dan metode pengumpulan data yang berbeda. Dengan menggabungkan data dari wawancara, dokumen perusahaan, dan observasi, peneliti dapat meminimalkan bias dan meningkatkan validitas temuan. Triangulasi juga memungkinkan peneliti untuk memverifikasi informasi yang diberikan oleh informan dengan membandingkannya dengan data dari sumber lain.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait

proses rekrutmen di PT. Victory Chingluh Indonesia. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan perusahaan yang mendukung dan melengkapi informasi yang didapatkan dari wawancara. Penggunaan data primer dan sekunder bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam mengenai implementasi rekrutmen karyawan di perusahaan ini.

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti menjaga etika penelitian dengan memastikan bahwa semua informan memberikan persetujuan mereka secara sukarela untuk berpartisipasi dalam wawancara. Informan diberi penjelasan mengenai tujuan penelitian dan bagaimana data yang mereka berikan akan digunakan. Peneliti juga menjaga kerahasiaan identitas informan dan informasi yang diberikan, serta memastikan bahwa data yang dikumpulkan digunakan secara etis dan bertanggung jawab.

Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik wawancara semi-terstruktur, dan triangulasi data, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi rekrutmen karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen mereka, serta berkontribusi pada pengembangan pengetahuan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN

Hasil Wawancara

Berikut ini hasil wawancara kajian makalah yang diperoleh penulis dalam judul **Implementasi Rekrutmen Karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia**. Hasil wawancara berikut ini mengenai informasi umum terkait dengan Rekrutmen Karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia.

1. Wawancara dengan *key informan Section Leader HR* ibu Anis Marlina pada tanggal 22 Mei 2024 pukul 10.00-10.50 WIB di PT. Victory Chingluh Indonesia kab. Tangerang
- a. Apa yang mendasari adanya kegiatan rekrutmen? Mengapa rekrutmen perlu dilakukannya dan kapan waktu yang tepat untuk dilaksanakannya rekrutmen?

Jawaban: Untuk saat ini memang kami lebih banyak merekrut karena adanya posisi kosong, PT. Victory Chingluh Indonesia melakukan pengadaan karyawan atau pemenuhan kebutuhan karyawan yang didasarkan pada Man Power Planning. Man Power Planning atau MPP adalah dokumen yang mendefinisikan perencanaan komposisi karyawan dan kebutuhan karyawan per departemen setiap tahunnya. Jadi ketika ada karyawan yang *resign*, atau mungkin dimutasi ke bagian lain sehingga posisi tersebut kosong, itu sudah merupakan bagian *job analysis* yang lama, jadi sudah dipastikan pada saat itu membutuhkan karyawan, tetapi untuk bagian atau divisi yang baru bisa disebut line baru misalnya, apabila kami ada penambahan mesin, berdirinya line baru yang dari awal belum diketahui seperti apa kebutuhan karyawan nya maka itu dicek terlebih dahulu dan bertanya kepada *user*, apa saja kegiatannya dibagian itu, estimasi karyawan di bagian tersebut berapa orang, untuk selanjutnya diserahkan ke direksi.

- b. Bagaimana proses rekrutmen karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia?

Jawaban: Yang pertama melakukan evaluasi kebutuhan karyawan, seperti menentukan tugas, tanggung jawab dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi yang akan diisi, lalu menganalisis tugas-tugas spesifik yang harus dilakukan dalam posisi tersebut, lalu memastikan bahwa posisi baru ini sesuai dengan strategi bisnis perusahaan dan kebutuhan jangka panjang, lalu kami mulai cari kandidat nya dengan cara membuka lowongan seperti menyusun deskripsi yang jelas dan menarik tentang posisi yang dibutuhkan, persyaratan dan benefit yang ditawarkan, lalu menentukan kualifikasi pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan sifat-sifat yang ideal untuk mengisi posisi tersebut, lalu kami akan memutuskan di mana lowongan akan dipublikasikan biasanya PT. Victory Chingluh Indonesia akan membuka lowongan melalui media sosial, website perusahaan, dan e-mail PT. Victory Chingluh Indonesia, lalu kami akan mulai mencari kandidatnya, kira-kira sumber nya ingin melalui internal atau eksternal, apakah dari internal ada yang bisa dimutasi, atau jika memang tidak ada maka kita cari dari eksternal, kami cek dari lamaran-lamaran yang sudah pernah terkumpul, lamaran yang berasal dari pengiriman dokumen lamaran ke alamat PT. Victory Chingluh Indonesia, e-mail, Web PT. Victory Chingluh Indonesia, Job Market online (yang bekerja sama dengan PT. Victory Chingluh Indonesia) serta Job Fair (yang diikuti oleh PT. Victory Chingluh Indonesia) jika sudah terkumpul, selanjutnya kita melakukan seleksi berkas, memastikan bahwa

pengalaman, pendidikan, dan keterampilan yang tercantum dalam CV dan surat lamaran sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam analisis jabatan, Memeriksa apakah calon pelamar memiliki pengalaman yang relevan dengan tugas-tugas spesifik yang harus dilakukan dalam pekerjaan tersebut, jika ada calon kandidat yang sesuai dengan kualifikasi maka kami akan melakukan pemanggilan dengan membawa perlengkapan dokumen yang dibutuhkan agar segera diproses, maka kami lanjut *psikotes*, dan *interview*. Apabila posisi tersebut membutuhkan *skill* tertentu, maka kita minta *user* untuk tes di lapangan, jika dari *user* dan departemen sudah cocok dengan kandidat tersebut sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, maka kami ajukan untuk mendapatkan persetujuan dari direksi kembali, jika direksi sudah setuju, maka kami lanjut untuk tes kesehatan atau *medical cek up*. Jika tes kesehatan hasilnya baik, dokumennya pun sudah lengkap, maka kami tentukan kapan kandidat tersebut dapat mulai bekerja.

Jika lowongan yang dibuka untuk mengisi posisi sebagai HRD hal pertama yang kami lakukan adalah, Menentukan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi spesifik yang dibutuhkan untuk posisi HRD yang akan diisi. Ini termasuk keterampilan dalam rekrutmen, pengembangan karyawan, hubungan industrial, kompensasi dan benefit, serta administrasi, lalu membuka lowongan dengan deskripsi yang jelas seperti, menulis deskripsi pekerjaan yang menarik dan detail, yang mencerminkan tanggung jawab utama, kualifikasi, dan budaya perusahaan, lalu memilih saluran yang tepat untuk menjangkau calon kandidat, seperti website perusahaan, media sosial, job portal khusus HR, dan jaringan profesional, setelah itu perusahaan akan mencari kandidat secara tertutup seperti promosi jabatan, rotasi pekerjaan, demosi jabatan ataupun reaccalling, lalu jika terbuka maka perusahaan akan membuka lowongan di media sosial, e-mail, website perusahaan, Job Market Online serta Job Fair, lalu kami akan meyeleksi berkas memastikan bahwa pengalaman, pendidikan, dan sertifikasi calon kandidat sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam analisis jabatan HRD, memeriksa apakah calon kandidat memiliki pengalaman dalam melakukan tugas-tugas HR yang spesifik, seperti rekrutmen, pelatihan, atau pengelolaan kinerja, jika sudah ada yang sesuai selanjutnya kami akan melakukan pemanggilan calon kandidat, untuk melakukan tes tertulis (*psikotes*, kemampuan bahasa), wawancara (dengan HRD, *user*, dan pimpinan), dan mungkin juga *assessment center*, dan kami biasanya menyeleksi kandidat HRD yang idealnya memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, kemampuan analitis, serta pengetahuan mendalam tentang praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia, karna HRD memiliki peran penting dalam menjaga dan mengembangkan budaya perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mencari kandidat yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan perusahaan, kami akan melakukan wawancara yang lebih mendalam mencakup pertanyaan tentang pengalaman, pengetahuan, dan bagaimana mereka akan mengatasi tantangan dalam peran HR, jika calon kandidat lulus *psikotes*, maka perusahaan melakukan tes kesehatan atau *medical check up* jika hasilnya baik, dokumennya pun sudah lengkap, maka perusahaan akan menjadwalkan kapan kandidat tersebut dapat mulai bekerja.

Selanjutnya jika perusahaan membuka lowongan untuk posisi sebagai Leader kami akan membuka lowongan dengan cara menulis deskripsi pekerjaan yang jelas dan menarik, yang tidak hanya mencantumkan tanggung jawab, tetapi juga memberikan gambaran tentang budaya perusahaan, visi, dan misi, lalu memilih saluran yang tepat untuk menjangkau calon kandidat, seperti website perusahaan, atau jaringan profesional, selanjutnya kami akan terlebih dahulu melakukan pencarian kandidat melalui metode tertutup, dengan cara promosi jabatan, rotasi pekerjaan, demosi jabatan ataupun reaccalling, jika tidak bisa melalui metode tertutup, maka kami akan melakukan rekrutmen dengan cara metode terbuka seperti, membuka rekrutmen melalui media massa, e-mail atau web resmi perusahaan, setelah rekrutmen dibuka kami akan melakukan seleksi berkas dengan cara memastikan bahwa pengalaman, pendidikan, dan prestasi calon kandidat sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam analisis jabatan, lalu memeriksa apakah calon kandidat memiliki pengalaman dalam memimpin tim, mengelola proyek, dan membuat keputusan strategis, jika sudah sesuai maka kami akan melakukan penjadwalan untuk melakukan beberapa tes seperti wawancara, tes psikologi, *assessment center*, dan presentasi, lalu kami akan menetapkan kriteria penilaian yang mencakup *hard skills* (keterampilan teknis) dan *soft skills* (keterampilan interpersonal), serta potensi kepemimpinan jangka panjang, jika jika calon kandidat lulus dalam tahapan prosesnya, maka perusahaan melakukan tes kesehatan atau *medical check up* jika hasilnya baik, dokumennya pun sudah lengkap, maka perusahaan akan menjadwalkan kapan kandidat tersebut dapat mulai bekerja.

Selanjutnya jika perusahaan membutuhkan karyawan sebagai Operator Produksi (Sewing, Prefit, Cuuting) perusahaan akan terlebih dahulu menentukan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi operator produksi. Ini termasuk keterampilan fisik (kekuatan, ketelitian), kemampuan teknis (pengoperasian mesin), dan pengetahuan tentang prosedur keselamatan kerja, menentukan tugas spesifik untuk masing-masing posisi (sewing, printing, cutting), lalu menentukan kualifikasi yang dibutuhkan, seperti pengalaman, keterampilan teknis (menjahit, mencetak, mengoperasikan mesin potong), dan pengetahuan tentang prosedur keselamatan kerja, lalu menentukan jumlah operator yang dibutuhkan berdasarkan target produksi, tingkat absensi, dan perputaran karyawan, setelah itu kami akan membuka rekrutmen yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang jelas dan menarik, mencakup tugas utama, persyaratan pendidikan (jika ada), pengalaman kerja yang diinginkan, serta benefit yang ditawarkan, lalu memilih saluran yang tepat untuk menjangkau calon kandidat, seperti papan pengumuman perusahaan, media sosial, job portal, atau kerjasama dengan lembaga pelatihan, selanjutnya kami akan terlebih dahulu membuka rekrutmen secara tertutup seperti, promosi jabatan, rotasi pekerjaan, demosi jabatan ataupun recalling, jika tidak ada dari internal maka kami akan membuka rekrutmen secara terbuka, yang pertama perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan melalui media massa, e-mail dan perusahaan, selanjutnya kami akan melakukan seleksi berkas hal yang kami lakukan memastikan bahwa pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang tercantum dalam CV dan surat lamaran sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, lalu memeriksa apakah calon kandidat memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan produksi, seperti mengoperasikan mesin, perakitan, atau pengemasan, jika calon kandidat lulus dalam tahapan prosesnya, maka perusahaan melakukan tes kesehatan atau medical check up jika hasilnya baik, dokumennya pun sudah lengkap, maka perusahaan akan menjadwalkan kapan kandidat tersebut dapat mulai bekerja.

Selanjutnya jika perusahaan membutuhkan Satpam perusahaan akan terlebih dahulu menentukan analisa jabatan seperti, tugas dan tanggung jawab seorang satpam, seperti menjaga keamanan aset perusahaan, mengawasi lalu lintas, melakukan patroli, dan memberikan pertolongan pertama. Selain itu, akan diidentifikasi pula kualifikasi yang dibutuhkan, seperti pendidikan minimal, pengalaman kerja, keterampilan bela diri, dan kondisi fisik yang prima, lalu menilai tingkat risiko keamanan yang dihadapi perusahaan, sehingga dapat menentukan jumlah satpam yang dibutuhkan dan jenis pelatihan yang diperlukan, lalu perusahaan akan membuka rekrutmen sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang jelas dan menarik, mencakup tugas-tugas utama, persyaratan kualifikasi, serta benefit yang ditawarkan, lalu memilih saluran yang tepat untuk menyebarkan informasi lowongan, seperti papan pengumuman perusahaan, website perusahaan, media sosial, job portal, atau kerjasama dengan lembaga pelatihan keamanan. Biasa untuk membuka rekrutmen di posisi tersebut, perusahaan menggunakan metode terbuka melalui membuka rekrutmen melalui media massa, e-mail atau web resmi perusahaan, setelah rekrutmen dibuka kami akan melakukan seleksi berkas dengan memeriksa apakah pengalaman, pendidikan, dan keterampilan yang tercantum dalam CV dan surat lamaran sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam analisis jabatan, lalu memastikan bahwa calon pelamar memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan keamanan, seperti bekerja sebagai satpam sebelumnya atau memiliki latar belakang militer atau kepolisian, selanjutnya jika ada calon kandidat sesuai kualifikasi tersebut, maka perusahaan akan menjadwalkan untuk dilakukan beberapa tes yaitu wawancara untuk mengukur kemampuan komunikasi, motivasi, dan kesesuaian dengan nilai-nilai perusahaan, tes tertulis untuk mengukur kemampuan membaca, menulis, dan pengetahuan umum tentang keamanan, tes fisik untuk mengukur kekuatan, kecepatan, ketahanan, dan kelincahan, lalu tes psikologi untuk mengukur kestabilan emosi, ketelitian, dan kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, dan *background check* untuk melakukan pemeriksaan latar belakang untuk memastikan calon pelamar tidak memiliki catatan kriminal, selanjutnya jika calon kandidat lulus dalam tahapan prosesnya, maka perusahaan melakukan tes kesehatan atau medical check up jika hasilnya baik, dokumennya pun sudah lengkap, maka perusahaan akan menjadwalkan kapan kandidat tersebut dapat mulai bekerja.

C. Apa metode perekrutan yang diterapkan dalam proses rekrutmen? Dan Apakah metode yang dilakukan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas?

Jawaban: Tentu saja untuk metode perekrutan yang digunakan yaitu metode tertutup dan terbuka. Misalnya, apabila ada karyawan yang akan segera cuti atau yang sakit berkepanjangan, maka kami haruslah cepat menemukan penggantinya untuk beberapa waktu sementara, karena itu

kami memilih metode tertutup, agar tidak membuang waktu, karena posisi tersebut harus segera terisi kembali.

- d. Apa sajakah kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen? Dan bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

Jawaban: Ada beberapa yang menjadi kendala kami, Biasanya kendala yang berulang di kami ini merupakan kendala yang pasti ada, walaupun saat ini kami tuntaskan pasti di kemudian hari akan timbul kembali, misalnya banyak nya pelamar yang tidak bisa memenuhi persyaratan yang ditentukan, banyak pelamar yang gagal di seleksi atau tes awal seperti kelengkapan dokumen dan psikotes sehingga yang lolos sampai dengan tahapan wawancara minim dan tidak memenuhi kuota yang dibutuhkan dan yang sering sekali kami temui adalah ketika kami sudah memanggil salah satu kandidat untuk memulai kerja mereka tidak datang, untuk mengatasi seperti itu maka kami menyiapkan kandidat sampingan, jadi jika misal kandidat yang ini batal, kami masih punya kandidat lain, supaya proses nya lebih cepat.

- e. Apa sumber perekrutan yang digunakan dalam melakukan kegiatan rekrutmen? Dan diantara 2 (dua) sumber perekrutan, apa sumber perekrutan yang lebih efektif?

Jawaban: Kami bisa merekrut dari sumber internal dan eksternal, karena memang yang namanya talenta karyawan itu bisa didapatkan dari mana saja, kalau kami hanya berfokus pada 1 (satu) sumber saja nanti kurang *variatif*, jadi kami gunakan keduanya. Kalau sumber internal biasanya kami memutasi karyawan, contohnya apabila ada line baru dibagian departemen cutting misalnya, maka kami cek beberapa karyawan yang sudah ada dan pernah memiliki pengalaman pekerjaan yang sebelumnya mengoperasikan mesin cutting tersebut, lalu kami *interview* mereka apakah benar mereka memiliki *skill* tersebut sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, jika memang dinyatakan baik, setelah itu kami kembalikan lagi kepada *user* nya. apakah mau memakai karyawan tersebut. Contoh lain sumber internal adalah kami tawarkan, jadi untuk posisi yang sebenarnya tidak membutuhkan *lisensi* tertentu namun bisa dipelajari, contohnya seperti departemen cutting yang sebenarnya dari pekerjaan nya sama hanya prosesnya yang berbeda. Jika dari sumber eksternal biasanya kami melalui media *jobstreet*, Web PT. Victory Chingluh Indonesia atau Job Market online.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Section Leader HR* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen karyawan yang dilakukan PT.Victory Chingluh Indonesia dilaksanakan karena adanya posisi yang kosong yang harus segera terisi. namun, beda hal nya apabila ada berdirinya bagian atau divisi baru, misal ada penambahan mesin, maka terlebih dahulu tim rekrutmen bertanya kepada *user* terkait kriteria dan estimasi jumlah karyawan di bagian tersebut. Untuk proses rekrutmen dilakukan setelah adanya permintaan karyawan yang diajukan oleh manajemen direksi. Setelah itu, tim rekrutmen mulai mencari kandidatnya dengan memilih sumber dan metode yang digunakan. Metode yang digunakan di perusahaan yaitu metode tertutup dan terbuka. Keduanya sama-sama digunakan namun karena posisi yang kosong tersebut harus segera terisi maka perusahaan lebih sering untuk memilih karyawan yang ada sebelumnya, serta memiliki tugas yang hampir sama. Dari segala proses rekrutmen yang dilaksanakan pasti ada kendala yang dihadapi. Kendala yang sering dihadapi dalam merekrut karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia biasanya pelamar yang sudah dijadwalkan kerja membatalkan. Oleh karena itu cara untuk meminimalkan kendala, saat ini perusahaan menyiapkan kandidat sampingan supaya prosesnya lebih cepat. Untuk sumber perekrutan yang digunakan yaitu sumber internal dan eksternal. Kedua sumber tersebut digunakan karena talenta karyawan. Namun, yang lebih sering digunakan yaitu sumber internal karena dirasa lebih efektif.

2. Wawancara dengan *key informan* Staff HRD Saudari Anita Kusumawardani Setyana Putri, Pada Tanggal 24 Mei 2024 pukul 11.00-11.40 WIB di PT. Victory Chinluh Indonesia kab. Tangerang

- a. Bagaimana spesifikasi yang dibutuhkan untuk merekrut karyawan? **Jawaban:** untuk departemen HRD spesifikasi yang dibutuhkan adalah pertama pengetahuan utama (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas, biasanya terdiri dari latar belakang pendidikan atau pengetahuan yang harus dikuasaisbagai dasar untuk menunjang pekerjaan. yang kedua adalah keterampilan (*skill*) untuk mengerjakan tugas yang merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, biasanya terdiri dari keterampilan yang dibutuhkan secara spesifik, seperti *skill* mengoperasikan mesin, *skill leadership*, komunikasi, manajemen waktu, termasuk pengalaman

bekerja sebelumnya yang dapat menunjang *skill* tersebut. Yang ketiga adalah kemampuan dasar atau bawaan untuk mengerjakan beragam tugas, memperoleh pengetahuan atau mengembangkan *skill* atau keahlian (*ability*), biasanya terdiri dari kemampuan penglihatan, karakteristik fisik, atau kemampuan bawaan lainnya. dan yang keempat adalah *other characteristic* biasanya seperti kepribadian, sikap, kemauan, minat, dan motivasi.

- b. Apa yang mendasari adanya kegiatan rekrutmen? Mengapa rekrutmen perlu dilakukan dan kapan waktu yang tepat untuk dilaksanakannya rekrutmen?

Jawaban: Rekrutmen didasari karena berdirinya departemen baru, adanya perluasan kegiatan departemen, terciptanya pekerjaan atau kegiatan baru, adanya pekerja yang pindah ke departemen lain, adanya pekerja yang diberhentikan, adanya pekerja yang *resign* atau meninggal dunia. Rekrutmen di PT. Victory Chingluh Indonesia bisa dilakukan saat beban kerja bertambah, sudah memiliki keuntungan yang stabil dengan begitu menambah karyawan tidak akan menjadi beban finansial untuk perusahaan, membutuhkan skill baru dari karyawan baru.

- c. Apa metode perekrutan yang diterapkan dalam proses rekrutmen? Dan Apakah metode yang sering digunakan?

Jawaban: Dari 2 (dua) metode yang ada baik tertutup maupun terbuka keduanya digunakan, namun biasanya PT. Victory Chingluh Indonesia mengambil tindakan cepat melalui metode tertutup, karena dirasa cukup efektif untuk menghemat waktu, sebab posisi yang dibutuhkan harus segera diisi, jadi cukup sulit apabila harus melakukan seleksi dengan kandidat yang banyak. Misalnya, ada salah satu karyawan operator produksi dibagian cutting yang akan cuti melahirkan, untuk mengisi posisi tersebut perusahaan bisa menempatkan karyawan dengan melakukan rotasi terhadap salah satu karyawan dari divisi lain misalnya bagian sewing secara temporer atau sementara. Kemudian untuk metode terbuka biasanya melalui Jobstreet, atau bisa juga melalui Website link resmi dari PT. Victory Chingluh Indonesia.

- d. Apa sumber perekrutan yang digunakan dalam melakukan kegiatan rekrutmen?

Jawaban: Dari 2 (dua) sumber yang ada yaitu internal dan eksternal keduanya sama-sama digunakan, karena tidak memungkinkan apabila sumber yang digunakan hanya dari 1 (satu) sumber saja. Kalau dari internal yaitu perpindahan karyawan dari satu bagian ke bagian lain, dengan alasan orang tersebut dirasa mampu untuk menempati bagian tersebut. Kalau dari sumber eksternal biasanya penyebarannya melalui jobstreet, LinkedIn, atau Job Market online yang bekerja sama dengan PT. Victory Chingluh Indonesia.

- e. Apa sajakah kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen? Dan bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

Jawaban: Kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia biasanya akibat terlalu banyaknya kandidat yang mendaftar, jika peminat lowongan pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan sangat tinggi jumlahnya, ini bisa menjadi salah satu kendala juga, lalu kendala lain yang dihadapi yaitu susah mendapatkan kandidat yang pas atau yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf HRD di atas, maka dapat disimpulkan bahwa spesifikasi pekerjaan yang dilihat dari pelamar adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan yang dimiliki. Rekrutmen didasari karena berdirinya departemen baru, kegiatan baru atau dibuat *line* baru. Metode yang digunakan yaitu metode terbuka dan tertutup. Begitu juga sumber perekrutan yang digunakan adalah sumber internal dan eksternal. Kendala yang dihadapi biasanya susah untuk mendapatkan kriteria yang sesuai serta pelamar terlalu banyak.

3. Wawancara dengan *informan* pendukung Staff Admin Saudara Dovi Yunius, Pada Tanggal 03 Juni 2024 pukul 13.00-13.30 WIB di PT. Victory Chingluh Indonesia kab. Tangerang.

- a. Apa saja kriteria khusus untuk dapat melamar di posisi dalam bagian yang anda duduki?

Jawaban: Kriteria khusus yang dicari yaitu mampu mengoperasikan komputer, mengerti sistem SAP, mau belajar MES Manajemen System di PT. Victory Chingluh Indonesia, mau belajar dan bersosialisasi juga itu tentunya.

- b. Bagaimana proses rekrutmen di PT. Victory Chingluh Indonesia untuk posisi yang Anda?

Jawaban: Perusahaan terlebih dahulu melakukan evaluasi kebutuhan karyawan, seperti menentukan tugas, tanggung jawab dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi yang akan diisi, untuk posisi sebagai Staff Administrasi perusahaan akan membuka rekrutmen secara tertutup

terlebih dahulu, seperti promosi jabatan, rotasi pekerjaan, demosi jabatan ataupun recalling, jika tidak ada dari internal maka kami akan membuka rekrutmen secara terbuka, yang pertama perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan melalui media massa, e-mail dan perusahaan, selanjutnya kami akan melakukan seleksi berkas hal yang kami lakukan memeriksa apakah pengalaman, pendidikan, dan keterampilan yang tercantum dalam CV dan surat lamaran sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam analisis jabatan lalu memastikan bahwa calon pelamar memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan administrasi, seperti mengelola dokumen, menjawab telepon, atau menggunakan software perkantoran, jika ada calon yang sudah sesuai dengan kriteria tersebut, langkah selanjutnya kami akan melakukan pemanggilan untuk melakukan beberapa tes seperti wawancara untuk mengukur kemampuan komunikasi, keterampilan interpersonal, dan kesesuaian dengan budaya perusahaan, tes tertulis untuk mengukur kemampuan mengetik, kemampuan berbahasa, dan pengetahuan umum tentang administrasi, dan praktik untuk mengukur kemampuan calon pelamar dalam melakukan tugas-tugas administrasi secara langsung, seperti mengoperasikan komputer atau mengelola dokumen, jika calon kandidat lulus dalam tahapan prosesnya, maka perusahaan melakukan tes kesehatan atau medical check up jika hasilnya baik, dokumennya pun sudah lengkap, maka perusahaan akan menjadwalkan kapan kandidat tersebut dapat mulai bekerja.

Di lakukan pemanggilan, mengikuti tes yang ditentukan, tes kesehatan, melengkapi dokumen, lalu jika sudah cocok maka langsung dilakukan penawaran kerja.

C. Apa sumber perekrutan yang digunakan dalam melakukan kegiatan rekrutmen?

Jawaban: Sumber yang digunakan bisa dari internal ataupun eksternal. Tapi sumber yang sering kali digunakan dalam merekrut staff admin yaitu dari sumber internal. Dimana saat saya direkrut yaitu melalui sumber internal dengan pengumuman internal perusahaan, manajer diminta untuk menyarankan karyawan untuk di promosikan atau di rotasi ke posisi yang sedang kosong.

d. Apa metode perekrutan yang diterapkan dalam proses rekrutmen? Dan Apakah metode yang dilakukan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas?

Jawaban: Melalui metode *interview* dan *psikotes*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Admin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kriteria untuk merekrut karyawan di bagian staff admin adalah mampu mengoperasikan komputer, mengerti system SAP, mau belajar MES Management System serta mau belajar bersosialisasi dengan tim. Untuk sumber yang digunakan yaitu melalui sumber internal pengumuman internal perusahaan. Metode yang digunakan metode terbuka. Namun, sering kali sumber dan metode yang digunakan yaitu dari dalam perusahaan.

Pembahasan

Implementasi Rekrutmen Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia

Berbagai informasi yang ditemukan dalam kajian ini yang didapat dari wawancara penulis dengan *informan*. Penulis mendapatkan temuan dari serangkaian wawancara dengan *key informan* bahwa peran rekrutmen karyawan sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan PT. Victory Chingluh Indonesia. Dari Tanggapan ibu Anis Marlina sebagai Section Lead HR yang ditegaskan sebagai berikut.

"Peran rekrutmen terbilang sangat penting, karena perusahaan tidak bisa bergerak tanpa karyawan. Bisa terbilang karyawan adalah aset perusahaan yang paling penting, sedangkan rekrutmen ini bisa dikatakan adalah awal dari pembentukan karyawan yang terpilih yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Jadi jika diawal proses rekrutmen nya tidak disiapkan dengan baik dikhawatirkan kebelakangan karyawan nanti kurang berkontribusi. (Anis Marlina, Kuesioner Wawancara 22 Mei 2024).

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Malthis dalam Tunggal dan Setiawan (2018:649) Rekrutmen karyawan harus dipersiapkan dengan baik, karena rekrutmen bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Sementara dari dasar perekrutan di PT. Victory Chingluh Indonesia ditentukan Man Power Planing atau MPP adalah dokumen yang mendefinisikan perencanaan komposisi karyawan dan kebutuhan karyawan per departemen setiap tahunnya. Dokumen tersebut berisi kuantitas kebutuhan karyawan baru per departemen dan alasan dilakukannya perekrutan, seperti kebutuhan karyawan

untuk replacement atas resign maupun promosi, atau kebutuhan untuk mengisi kebutuhan posisi baru akibat restrukturisasi organisasi. Man Power Planning juga merupakan strategi perusahaan di dalam melakukan penetrasi pasar melalui tenaga kerja. Man Power Planning (MPP) yang diajukan oleh Kepala Departemen akan di analisa dan disetujui oleh Human Resources Department dan Finance and Resources Director. HRD akan melakukan Job Posting di saluran rekrutmen internal dan eksternal dan melakukan seleksi tenaga kerja baru sesuai dengan Man Power Planning tersebut. Kepada departemen yang memerlukan calon karyawan, mulai dari menganalisis kebutuhan posisi, estimasi jumlah karyawan yang telah mendapatkan persetujuan dari direksi terkait. Sehingga Tim rekrutmen lah yang melaksanakan proses rekrutmen, sumber dan metode yang digunakan untuk merekrut karyawan. Spesifikasi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang kualifikasi pendidikan, kualitas spesifik, tingkat pengalaman, fisik, emosi, keterampilan teknis dan komunikasi yang yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan, tanggung jawab yang terlibat dalam pekerjaan dan tuntutan. Spesifikasi pekerjaan yang ditentukan oleh departemen biasanya adalah pengetahuan, *skill*, kemampuan, dll.

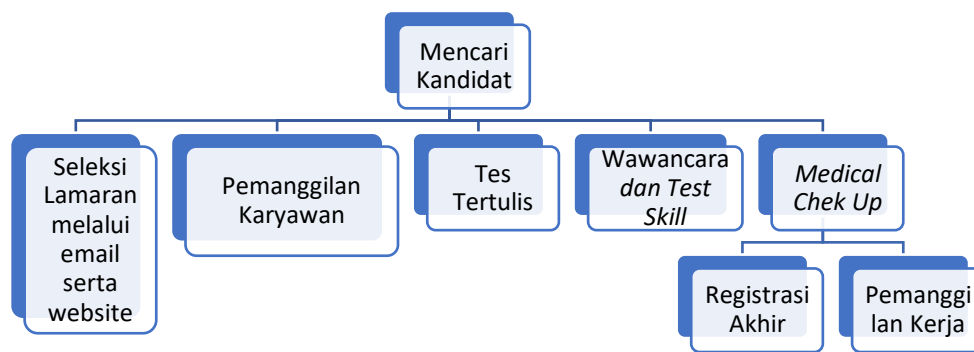
Sumber yang digunakan dalam merekrut karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia adalah sumber internal dan eksternal. Sumber internal karyawan yang didapat dari karyawan yang ada untuk ada di posisi yang baru yang mana karyawan tersebut mampu untuk mengisi jabatan tersebut. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan moral dan kedisiplinan karyawan, memelihara loyalitas dan dedikasi karyawan, menurunkan tingkat turn over. Sedangkan dari sumber eksternal yang didapat PT. Victory Chingluh Indonesia biasanya melalui media seperti jobstreet dan web perusahaan.

Hal tersebut tercantum selaras dengan yang disebutkan dalam Larasati (2018:5) bahwa sumber rekrutmen internal adalah karyawan perusahaan yang akan mengisi tempat (*lowongan*) yang ada dengan cara memutasikan karyawan yang memenuhi jabatan yang diperlukan dengan cara dilakukan perpindahan karyawan baik secara horizontal maupun vertical. Sedangkan sumber rekrutmen eksternal adalah penarikan karyawan dengan mengambil tenaga dari luar perusahaan yang dilibatkan untuk mengisi posisi yang kosong.

Metode rekrutmen yang digunakan di PT. Victory Chingluh Indonesia adalah metode tertutup dan terbuka. Namun, biasanya PT. Victory Chingluh Indonesia mengambil tindakan cepat melalui metode tertutup, karena dirasa cukup efektif untuk menghemat waktu, sebab posisi yang dibutuhkan harus segera terisi, jadi cukup sulit apabila harus melakukan seleksi dengan kandidat yang banyak. Tetapi, apabila karyawan yang dibutuhkan tidak ditemukan maka perusahaan menggunakan metode terbuka melalui lamaran-lamaran yang sudah masuk.

Menurut Gunawan dalam Hasanah (2019:4) Menyatakan bahwa sumber rekrutmen dan metode rekrutmen saling bersinggungan, yang mana sumber rekrutmen dapat membantu suatu organisasi untuk menemukan calon karyawan yang berkompeten. Dari sumber itulah suatu organisasi dapat menentukan metode apa yang mereka pilih.

Setelah sumber dan metode perekrutan dipilih maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah melakukan proses rekrutmen. Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. Victory Chingluh Indonesia saat ini karena adanya posisi kosong. Misal, ketika ada karyawan yang resign, atau mungkin dimutasi sehingga posisi tersebut kosong, itu sudah dipastikan pada saat itu membutuhkan karyawan. Hal tersebut sesuai yang dibahas di dalam Tunggal dan Setiawan (2018:649) Proses rekrutmen dilakukan apabila terdapat kurangnya jumlah jumlah karyawan dalam perusahaan dan membutuhkan sumber daya manusia lebih yang disebabkan oleh adanya kekosongan jabatan dan atau adanya perubahan target atau tujuan dari perusahaan. Jadi, tidak ada waktu- waktu tertentu untuk melakukan proses rekrutmen. Berikut alur rekrutmen karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia



Gambar 3.1 Alur Rekrutmen PT. Victory Chingluh Indonesia

Implementasi rekrutmen karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia yaitu bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan departemen yang bersangkutan melalui proses rekrutmen karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia yang pertama kali dilakukan adalah tim rekrutmen bergerak sesuai dengan permintaan karyawan yang telah diajukan, dan telah disetujui oleh manajemen direksi, lalu kami mulai cari kandidat nya, kira-kira sumber nya ingin melalui internal atau eksternal, semua harus terlebih dulu dipersiapkan. Hal tersebut sesuai dalam (Nikmah, dkk 2018:53) bahwa proses rekrutmen adalah hal penting bagi perusahaan dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun perusahaan tidak dapat *gegabah* dalam mengambil keputusan tentang metode, dan sumber rekrutmen yang dipilih. Semua lebih kepada kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan dalam mengisi jabatan tersebut.

Dalam melakukan proses rekrutmen, PT. Victory Chingluh Indonesia mengalami beberapa kendala yang terjadi. Seperti terlalu banyaknya kandidat yang berminat atas lowongan yang tersedia, hal tersebut dapat membuang waktu lama untuk proses rekrutmen, sering kali juga kriteria yang diharapkan susah didapatkan, namun ketika kandidat sudah ditemukan tetapi mereka membatalkan. Oleh karena itu menyiapkan kandidat sampingan merupakan solusi yang dipilih.

Kendala yang tersebut di atas juga selaras dengan pernyataan Yani (2018:63) kendala yang umum ditemui yaitu: kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan, rencana tindakan yang positif, biaya, kebiasaan merekrut, intensif, dan kebutuhan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menarik kesimpulan bahwa rekrutmen karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia mempunyai dasar perekrutan yang telah ditentukan oleh setiap departemen yang mengajukan permintaan karyawan baru. Spesifikasi pekerjaan yang harus dimiliki oleh calon karyawan meliputi pengetahuan yang luas, keahlian yang dimiliki, dan kemampuan yang sangat penting. Rekrutmen merupakan langkah awal yang harus disiapkan dengan baik untuk menemukan karyawan yang berpotensi, kompeten, dan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Karyawan yang direkrut harus sesuai aturan dan mampu bekerja sama untuk memajukan perusahaan. Proses rekrutmen yang tepat akan melancarkan pencapaian tujuan perusahaan, sementara proses rekrutmen yang tidak disiapkan dengan baik dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan dan mengurangi kontribusi mereka.

Sumber perekrutan yang digunakan oleh PT. Victory Chingluh Indonesia mencakup sumber internal dan eksternal. Kedua sumber ini digunakan sesuai kebutuhan perusahaan dalam mencari calon karyawan, karena talenta karyawan dapat ditemukan dari berbagai sumber. Oleh karena itu, perusahaan melihat terlebih dahulu kebutuhan yang ada sebelum menentukan sumber perekrutan.

Metode perekrutan yang digunakan adalah metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup seringkali digunakan karena lebih efektif dalam situasi di mana karyawan lama akan segera meninggalkan tugasnya. Metode ini memungkinkan perusahaan untuk segera mengisi posisi yang kosong dengan karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Victory Chingluh Indonesia melibatkan beberapa tahapan, dimulai dengan melihat kebutuhan posisi, merencanakan proses rekrutmen, dan kemudian

memilih sumber dan metode perekrutan yang sesuai. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap tahapan proses rekrutmen dilaksanakan dengan baik dan mampu menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, I. (2018). *Manajemen Humas dalam membangun citra sekolah: Studi kasus di SMK Yosonegoro Magetan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Aisyah, N. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 8-18.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Hasanah, A. (2019). Metode Rekrutmen Pegawai dan Peningkatkan Kualitas Sekolah. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, 1-5.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryana, A. (2018). Informan dan Pemilihan Informan pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Prodi Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul*.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_sumber_daya_manusia.html?id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y
<https://www.shrm.org/resources&tools/talent-acquisition/recruitment-process>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 202-224.
- Pritandhari, M. (2016). Penerapan Komik Strip Sebagai Media Pembelajaran Mata Kuliah Manajemen Keuangan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 1-7.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widianto, E. (2018). Pemerintahan Bahasa Daerah Melalui kegiatan di Sekolah. *Jurnal Kredo*, 1-6.
- Yusuf, Maliki. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: Rajagrafindo Persada.