Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung

Lia Liliawati[1], Sisca Rahmadani[2]
Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Sukabumi
Jalan Babakan Sirna 25 Kota Sukabumi Jawa Barat
lialiliawati@poltekniksmi.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi karena mengarahkan dan mengelola sumber daya lainnya atau menjadi penggerak segala aktivitas bisnis. Tujuan dari penelitian yang di lakukan penulis adalah untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung, hambatan-hambatan pada prosedur rekrutmen serta solusi yang dapat di lakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yaitu dengan melaukan tekhnik observasi, wawancara dan studi Pustaka. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen karyawan pada PT Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung antara lain melalui 1. Tahap penarikan karyawan dilakukan dengan melaksanakan perencanaan rekrutmen untuk mengidentifikasi pekerjaan, kemudian melakukan analisis jabatan untuk menentukan persyaratan jabatan dan deskripsi pekerjaan, setelah itu membuat pengumuman tentang penarikan karyawan, penerimaan surat lamaran yang diambil dari sumber tenaga kerja, 2. Tahap seleksi dilakukan dengan cara melakukan seleksi administrasi surat lamaran dan kualifikasi dasar seleksi, kemudian melakukan pemanggilan calonkaryawan untuk mengikuti tes akademi, wawancara, selanjutnya karyawan yang diterima melakukan kontrak kerja dan orientasi.

Kata kunci: Rekrutmen Karyawan

Abstract

Human resources is a factor that plays a very important role in an organization because it directs and manages other resources or drives all business activities. The purpose of the research conducted by the author is to find out how the employee recruitment and selection procedures are at PT Kirana Semesta Pangan Bandung Regency, the obstacles to the recruitment procedure and the solutions that companies can do in overcoming the obstacles that occur. In this study the authors used qualitative methods, namely by carrying out observation techniques, interviews and literature studies. From the results of the study indicate that the employee recruitment procedure at PT Kirana Semesta Pangan Bandung Regency, among others, goes through 1. The employee withdrawal stage is carried out by carrying out recruitment planning to identify jobs, then conducting job analysis to determine job requirements and job descriptions, after that making announcements about withdrawals 2. The selection stage is carried out by carrying out administrative selection of application letters and basic qualifications for selection, then calling prospective employees to take academy tests, interviews, then employees who are accepted carry out work contracts and orientation.

Keywords: *Employee Recruitment*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi karena mengarahkan dan mengelola sumber daya lainnya atau menjadi penggerak segala aktivitas bisnis. Oleh karena itu, tanpa adannya sumber daya manusia, kegiatan usaha tidak dapat berjalan dengan baik, sekalipun tersedia sumber daya alam yang melimpah. Sumber daya manusia

memberikan pemikiran yang selalu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang memiliki motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai yang di anut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan sebagai lingkungan kerja mereka. Adapun upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, yang utama sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik 2 terarah dan terencana, sehingga perusahaanpun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat persaingan perusahaan kedepannya, dimana persaingan akan semakin ketat. Dengan adanya kebijakan dan konsenkuensi perusahaan harus memiliki SDM yang memenuhui syarat-syarat, tujuannya untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yakni karyawan yang pintar, terampil dan kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif dan bermoralitas yang tinggi, maka dari itu diadakanlah penarikan karyawan atau rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses pengumpulan pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan. Dasarnya perusahaan pasti memiliki tujuan agar usaha yang di jalani terus mengalami kemajuan dan perkembangan maka dari itu, usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya.

Adapun prosedur rekrutmen karyawan yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi. Setelah melakukan seleksi dan penarikan karyawan yang telah terpilih dan sebelum melakukan suatu tugas, perlu di rencanakan terlebih dahulu hal- hal yang berhubungan dengan pelaksanaan, tugas dan dalam penerimaan dan penempatan karyawan harus di dasarkan pada prosedur jabatan perusahaan yang telah dilakukan oleh manjemen personalia. Prosedur jabatan menghasilkan deskripsi jabatan dan spekasi jabatan. Deskripsi jabatan mempakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam arti tugas dan tanggung jawab, Sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan kualitas minimum syarat-syarat yang harus dipenuhi individu untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung merupakan salah satu Perusahaan yang memperhatikan kualitas sumber daya manusia karyawannya demi meningatkan produktiitas kerja. Rekrutmen bertujuan untuk menempatkan calon karyawan yang sesuai dengan standar kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan. Adapun kendala dalam rekrutmen pada PT. Kirana Semesta Pangan dengan mendahulukan orang yang memiliki ikatan keluarga/teman dan orang yang beralamat disekitar daerah pabrik. Tetapi dari pihak yang bersangkutan belum memenuhi kualifikasi perusahaan dkarenakan latar belakang Pendidikan dan pengalaman yang belum memenuhi persyaratan, menyebabkan adanya kendala baru dalam penempatan karyawan baru tersebut, hal ini dikarenakan karyawan baru tersebut tak cukup mampu dalam mengerjakan tugas yang mereka emban dalam kerja. Berikkut data jumlah pelamar karyawan pada PT. Kirana Semesta Pangan periode 2022:

Tabel 1 Data jumlah pelamar PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung Tahun 2022.

Bulan	Jumlah Pelamar	Jumlah Kebutuhan	Mengikuti Tes	Lulus	Tidak Lulus	Persentase
Januari	10	8	10	8	2	60%
Februari	12	5	12	5	7	41,67%
Maret	29	14	29	14	15	48%
Mei	14	5	14	4	10	28,57%
Juni	6	4	6	4	2	66,67%
September	8	5	8	5	3	62,5%
Desember	48	12	48	10	38	20,83%
Jumlah	**128**	**53**	**128**	**48**	**80**	**37,5%**

Sumber: PT. Kirana Semesta Pangan

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa data yang didapat penulis dari hasil penelitian pada PT. Kirana Semesta Pangan dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi pada PT. Kirana Semesta Pangan periode 2022 yaitu jumlah calon pegawai yang melamar cenderung sedikit, karena masalah tersebut mengakibatkan Human Resource Develoment (HRD) sulit mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Adapun kendala lainnya seperti letak PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung yang kurang strategis secara bentuk bangunan. Perusahaan ini berdiri dengan Luas Bangunan kurang lebih 478,21 m2 diatas tanah 814 meter persegi. Hal ini mengakibatkan perusahaan tidak dapat menambah mesin produksi sehingga jumlah kebutuhan tenaga kerja atau karyawan tidak dapat ditambah lebih banyak lagi.

Ada beberapa faktor kegagalan yang tidak mendukung pada tahap seleksi administrasi salah satunya arsip pelamar. Kemudian tahap berikutnya

yaitu traning calon karyawan selama 6 bulan, apabila calon karyawan diterima, calon karyawan tersebut langsung diangkat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tersebut. Kegagalan dalam perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolahan sumber daya manusia harus dimulai sejak rekrutmen, seleksi, klasifikasi sampai dengan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan keterampilannya. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan di atas, yaitu mengenai **"Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung".**

II. METODE PENELITIAN

Menurtu Sugiyono (2020:9) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana penelitian adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cendrung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenimena, dan menemukan hipotesis.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Observasi, metode ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung di PT. Kirana Semesta Pangan yang beralamat di Jl. Katapang Andir No.119, Rancamanyar, Kec. Baleendah, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.
2. Wawancara, penulis melakukan pendekatan secara personil terhadap pihak pihak yang terkait dalam PT. Kirana Semesta Panga dengan melakukan tanya jawab untuk memperoleh data serta informasi yang lebih akurat dan jelas.
3. Studi pustaka, untuk melengkapi data yang diperoleh maka penulis melakukan studi pustaka yaitu dengan membaca buku-buku, jurnal dan artikel yang berhubungan dengan penelitian ini, serta dapat membantu penulis dalam mengumpulkan materi-materi yang dibutuhkan.

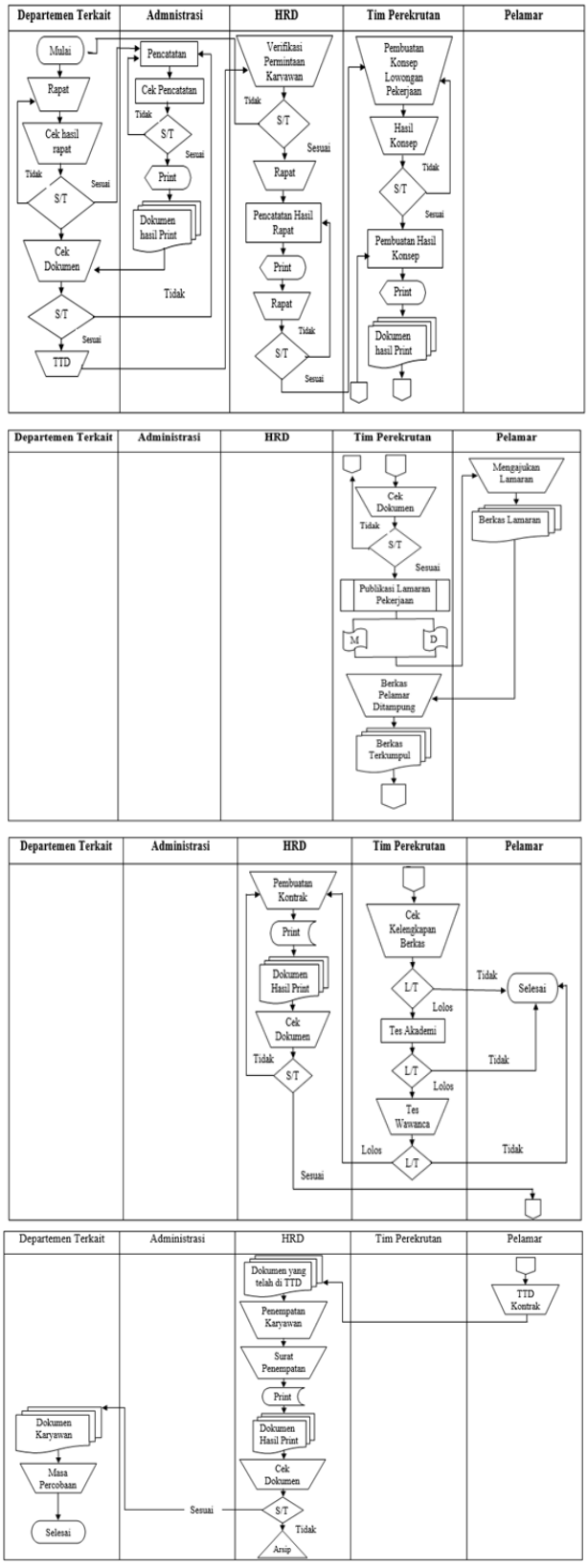
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung

PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung melakukan perekrutan karyawan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang tepat untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan demi kepentingan dan keberlangsungan perusahaan. Proses rekrutmen pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung dilakukan secara tertutup, yaitu dengan tidak mempublikasikan lowongan pekerjaan untuk umum melainkan seperti memasang pengumuman lowongan kerja pada mading perusahaan dan luar perusahaan.

Sebelum mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam prekrutan dan seleksi calon karyawan. Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan penelitian orang- orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada suatu perusahaan.

Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang sudah terseleksi ditempatkan atau mengisi jabatan atau posisi tertentu. PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas, tergantung pada sistem perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) yanag diterapkan oleh perusahaan, oleh karena itu PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung memiliki beberapa langkah atau prosedur rekutmen yang diterapkan. Dibawah ini dijelaskan secara rinci.



Gambar 1 Flowmap rekrutmen karyawan
Sumber: PT. Kirana Semesta Pangan

Proses rekrutmen karyawan baru pada PT. Kirana Semesta Pangan adalah sebagai beikut:

1. Tahap awal perekrutan karyawan baru dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan karyawan berdasarkan kondisi yang ada dilapangan. Kebutuhan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing dari departemen. Kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan tetap mengutamakan efesiensi dan efektifitas. Setelah mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan pimpinan unit melakukan pengajuan permintaan karyawan dari unit-unit yang membutuhkan, pimpinan unit kerja melakukan rapat untuk memastikan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan dan jabatan apa saja yang dibutuhkan. Rapat dilaksanakan dalam waktu satu hari pada pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai. Rapat dihadiri 6 orang dari bagian-bagian unit yang membutuhkan karyawan. Setelah rapat berjalan dengan baik dan menghasilkan kesimpulan. Pimpinan rapat mengecek ulang hasil dari rapat yang dilakukan, jika hasil rapat yang dilakukan tidak sesuai maka rapat akan dilakukan ulang, jika rapat berjalan dengan lancar maka pimpinan unit akan menyerahkan notulen rapat kepada bagian administrasi untuk melakukan pencatatan.
2. Bagian administrasi melakukan pencatatan dan pengecekan ulang melakui computer terkait hasil rapat. jika pencatatan ada yang kurang sepeti adanya penulisan yang salah dan tidak adanya dokumentasi, maka pencatatan akan di lakukan kembali. Pencatatan yang telah dicek dan sesuai akan di kembalikan ke pimpinan department untuk di cek kembali terkait dokumen sudah lengkap dan tidak ada tulisanyang salah.
3. Lalu pimpinan unit kerja dibantu oleh tenaga administrasi mengajukan usulan kepada manajer untuk penambahan karyawan dengan beralasakan kebutuhan karyawan dan mengisi formulir permohonan karyawan baru. Sebelum melakukan hal ini dilakukan analisis dan verifikasi kebutuhan karyawan, apakah pengajuan tersebut benar-benar dibutuhkan atau tidak, agar tidak terjadi kerugian dikemudian hari. Lalu manajer departemen melakukan pertimbangan mengenai usulan terebut atas dasar kebutuhan mendesak, kemampuan perusahaan untuk menambahkan karyawan dan prospek kedepannya. Karena keputusan harus diambil berdaarkan hasil pemikiran secara rasional.
4. Selanjutnya HRD memverifikasi permintaan dari setiap departemen yang membutuhkan karyawan baru. Setelah memverifikasi

kebutuhan HRD mengadakan rapat dengan seluruh perwakilan dari setiap department untuk tindak lanjut dan perencanaan dalam merekrut karyawan baru. Rapat dilangsungkan dalam waktu satu hari pada pukul 10:00 WIB sampai dengan selesai. Rapat dihari sebanyak 10 orang yang meliputi manajer dan pimpinan departemen-departemen yang membutuhkan karyawan, *Ganeral Affair* (GA) dan HRD. rapat membahas apakah departemen benar-benar membutuhkan karyawn baru, dari mana sumber tenaga kerja akan di ambil (sumber eksteren atau sumber interen), berapa banyak jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk eksteren maupun interen, lalu seleksi apa saja yang harus dilakukan, kualifikasi karyawan seperti apa yang dibutuhkan, media apa saja untuk menyebar lowongan pekerjaan, serta pembuatan tim perekrutan untuk melancarkan proses perekrutan, merancang konsep lowongan pekerjaan, dan seleksi karyawan. Tim perekrutan terdiri dari HRD, GA, dan pimpinan departemen yang membutuhkan karyawna baru.

5. Jika rapat tidak berjalan dengan baik atau tidak menghasilkan solusi yang sesuai, maka rapat akan di ulang kembali. Rapat yang tidak berjalan dengan baik bisa terjadi karena anggota rapat yang tidak lengkap dan pembahasan rapat yang tidak menemukan solusi yang tepat untuk merekrut karyawan baru.
6. Jika rapat berjalan dengan baik, maka prosesperekrutan akan dijalankan. HRD dibantu oleh tim perekrutan yang telah dibentuk untuk mengumumkan adanya lowongan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dilapangan. Metode yang digunakan tegantung dengan kebutuhan tenaga kerja, apabila kebutuhan tidak banyak, maka metode yang digunakan adalah metode teori keputsan. Dengan menetapkan secara langsung calon karyawan mana yang akan di rekrut. Biasanya perusahaan mengambil atau menyebar lowongan pekerjaan pada SMA atau kampus yang telah bekerja sama dengan perusahaan. Namun apabila tenaga kerja yang dibutuhkan banyak kualifikasinya seperti QC dan teknisi, maka digunakan metode terbuka teori permainan. Dengan menyajikan rekrutmen melalui pesaing antar pelamar agar mendapatkan karyawan dengan kualifikasi yang dbutuhkan.
7. Lamaran pekerjaan yang diterima adalah lamaran yang masuk melalui inbox email perusahaan yang digunakan dalam proses rekrutmen. tidak diperkenankan bagi HRD menerima surat lamaran secara langsung atau pihak lain memberikan aplikasi lamaran secara langsung kepada HRD.
8. Tim perekrutan mengumpulkan dan menerima berkas lamaran, lalu melakukan seleksi administrasi sesuai dengan kualifikasi kebutuhan. Adapun tahapannya sebagai berikut:
    a. HRD mencari calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan melalui selembaran brosur (pamphlet), memasang iklan lowongan di gerbang perusahaan, sekolah, kampus, dan kecamata. Lowongan pekerjaan juga di sebar dan di informasikan melalui media sosial seperti *WhatsApp*, *LinkId*.
    b. Tim perekrutan dan HRD menyeleksi dokumen pelamar untuk memeriksa kelengkapan dan kesesuaian berkas lamaran pekerjaan, seperti surat lamaran, *curriculum vitae*, ijazah, KTP, kartu keluarga, SKCK, pas photo, surat keterangan sehat, kartu vaksin atau keterangan telah vaksin booster dan *paklaring*.
    c. Dalam proses rekrutmen karyawan, pelamar banyak mengalami kegagalan dalam proses seleksi berkas administrasi, karena banyaknya ketidak cocokan berkas satu dengan berkas lainnya, kurangnya berkas sesuai persyaratan dari beberapa pelamar, sehingga mengakibatkan jumlah pelamar yang diterima tidak sesuai dengan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan.
9. Tes dibedakan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:
    a. Tes karyawan non skill, Sebelum mengikuti seleksi, pelamar diminta untuk mengisi data pelamar terlebih dahulu.Seleksi yang diberikan berupa *attitude test* dan *interview* yang dilakukakn oleh HRD, bagian kedua adalah *interview* yang dilakukan oleh user (dapat diwakilkan oleh HRD).
    b. Tes karyawan dengan kemampuan khusus, sebelum mengikuti test, pelamar diminta untuk mengisi data pelamar terlebih dahulu. Seleksi di mulai dari dari interview HRD, kemudian skill test (tes keterampilan kemampuan kerja) diberikan kepada calon karyawan yang harus memiliki skill khusus seperti *Maintenance*, *Quality Control*, *driver*, *Finance*, dll. Test skill dilakukan

oleh user dengan pengawasan dari HRD. Yang pertama, psikotes atau tes psikologi dilakukan oleh HRD.Tes yang diberikan disesuaikan dengan posisi yang dilamar calon karyawan. Yang ke dua Skill test, Penggunaan test kemampuan atau skill test ini dapat dilihat dari kebutuhan atau sesuai dengan job kualifikasi dari posisi yang dilamar.

10. Pelamar yang lulus seleksi administrasi dan tes akademi akan diarahkan untuk mengikuti tes wawancara. Setelah itu, calon karyawan diharuskan mengikuti tes wawancara. Agar proses seleksi berjalan dengan lancer seleksi wawancara di wawancarai oleh HRD, GA, dan Pimpinan departem. Seleksi dilakukan untuk Mengetahui kandidat calon karyawan operator non pengalaman, Interview untuk calon karyawan level staff ke atas, Melakukan skill test untuk calon karyawan yang memerlukan kualifikasi keahlian khusus (*Maintenance*, *Quality Control*, Teknisi, komputer dll).
11. Pelamar yang melamar untuk posisi produksi dan oprator akan dinyatakan lulus setelah mengikuti tes wawancara. HRD mengumumkan secara langsung setelah memperoleh keputusan melalui pertimbangan dan penilaian calon karyawan.
12. Pelamar yang tidak lulus seleksi administrasi tidak dapat melanjutkan proses seleksi ketahap berikutnya dan dinyatakan gugur setelah seleksi administrasi selesai.
13. Bagian HRD membuat dokumen untuk karyawan yang lulus seleksi wawancara, dokumen di tulis dan dicetak jika tidak ada kesalahan dalam penulisan dan berkas yang dibutuhkan udah lengkap maka dokumen di beri ke pelamar yang telah dinyatakan lolos. Selanjutnya karyawan yang telah mengikuti tes wawancara akan diarahkan ke HRD untuk melakkukan tanda tangan kontrak.
14. Lalu calon karyawan akan mengikuti orientasi karyawan baru. Pada tahap ini karyawan akan diberikan pengenalan tentang gambaran umum perusahaan.

Setelah semua tahap seleksi dilaksanakan, HRD akan menyerahkan karyawan kepada supervisor departemen untuk ditempatkan sesuai posisi yang dibutuhkan. Setelah itu semua karyawan baru akan mengikuti masa percobaan karyawan selama 6 bulan.

Tabel 2 Rekapitulasi Penerimaan Karyawan

Bulan	Sumber	Pelamar	Bagian	Kebutuhan	Seleksi									Lolos	Persentase Penerimaan Karyawan Kontrak
					Seleksi Administrasi			Tes Akademis			Tes wawancara				
					SMA	D3	S1	SMA	D3	S1	SMA	D3	S1		
Jan	Ekstern	10 orang	Marketing	4	7	-	-	5	-	-	4	-	-	4	57%
			Produksi	2	3	-	-	2	-	-	2	-	-	2	67%
	Intern	0 orang		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Feb	Ekstern	12 orang	OB	2	7	-	-	5	-	-	2	-	-	2	28%
			gudang	3	4	1	-	3	1	-	2	1	-	3	60%
	Intern	0 orang		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mar	Ekstern	27 orang	Produksi	5	8	-	-	6	-	-	5	-	-	5	62,5%
			Marketing	6	12	-	-	8	-	-	6	-	-	6	50%
			Operator	2	6	-	1	4	-	1	2	-	1	2	28,57%
	Intern	2 orang	Supervisor finance	1	-	1	1	-	1	1	-	-	1	1	100%
Apr	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mei	Ekstern	14	Gudang	2	5	-	-	4	-	-	2	-	-	2	40%
			Teknisi	3	6	3	-	4	3	-	-	2	-	2	33%
	Intern	0 orang		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jun	Ekstern	6 orang	Produksi	3	3	-	-	3	-	-	3	-	-	3	100%
			Teknisi	1	3	-	-	3	-	-	1	-	-	1	33%
	Intern	0 Orang		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Agt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sep	Ekstern	8 Orang	Marketing	3	4	1	-	2	1	-	2	1	-	3	60%
			OB	2	3	-	-	2	-	-	2	-	-	2	67%
	Intern	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Okt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nov	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Des	Ekstern	46 Orang	Gudang	2	5	-	1	4	-	1	1	-	1	2	40%
			Adm Penjualan	1	10	3	-	3	1	-	1	1	-	1	8%
			Marketing	5	15	-	2	8	-	1	4	-	1	5	29%
			QC	3	16	-	1	6	-	1	3	-	1	1	8%
	Intern	2 Orang	Keuangan	1	-	-	2	-	-	2	-	-	1	1	50%
Total pelamar		128		**51**	**117**	**9**	**8**	**66**	**7**	**7**	**42**	**5**	**6**	**47**	**37,5%**
Total Pelamar yang diterima dalam satu tahun											SMA			37	31,82%
											D3			5	55,56%
											S1			6	75%

Sumber: PT. Kirana Semesta Pangan 2022

Proses rekrutmen karyawan baru pada PT. Kirana Semesta Pangan dapat dilihat Pada table 4.1 Rekapitulasi jumlah permintaan dan penempatan karyawan baru, dalam 1 (satu) tahun sebanyak 128 orang pelamar. Dari 128 orang pelamar yang berhasil diterima hanya sebesar 37,5% atau sebanyak 48 orang. Dibawah ini dijelaskan lebih lanjut penerimaan setiap bulannya

1. Untuk pelamar yang masuk pada bulan Januari berjumlah 10 orang dari eksternal yang terdiri dari lulusan SMA sebanyak 10 orang dengan keterangan 7 pelamar bagian marketing dan 3 pelamar di bagian produksi, persentasi penerimaan karyawan pada bulan ini sebesar 60% dari total seluruh pelamar yang masuk atau sebanyak 6 orang (4 orang di bagian marketing dan 2 orang di bagian produksi).
2. Bulan Februari terdapat 12 orang pelamar dari eksternal dan yang berhasil lolos yaitu sebesar 41,67% dari total keseluruhan pelamar pada bulan ini atau sebanyak 5 orang dengan keterangan 2 orang dibagian OB dan 3 orang bagian gudang. Pada tahap seleksi administrasi 3 orang dari eksternal gugur, pada tes akademi 4 orang gugur.
3. Pelamar yang masuk pada bulan Maret sejumlah 29 orang yang terdiri dari 27 orang pelamar dari eksternal dan 2 orang dari internal. Presentasi penermaan karyawan pada bulan Maret mencakup seluruh bagian sebesar 48%. Pelamar yang di terima dari eksternal 13 orang yang terdiri dari 5 bagian produksi, 6 bagian marketing dan 2 bagian operator. Sementara itu pelamar yang diterima pada internal sebanyak 1 orang dibagian supervisor finance. Dari 27 pelamar dari eksternal 26 pelamar dengan jenjang Pendidikan SMA dan 1 pelamar dengan jenjang pendidikan S1. Dan sekitar 14 orang tidak lolos dalam setap seleksinya.
4. Pada bulan Mei persentasi penerimaan karyawan hanya sebesar 28,57% atau sebanyak 4 orang (2 orang bagian Gudang dan 2 orang

bagian teknisi). Pelamar yang masuk 11 Orang dengan jenjang Pendidikan SMA dan 3 Orang dengan jenjang Pendidikan D3. Pada tes administrasi 2 pelamar gugur, pada tes akademi 7 pelamar gugur. Untuk bagian teknisi jumlah kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan tidak terpenuhi dikarenakan adanya pelamar yang tidak hadir pada tes wawancara dan beberapa pelamar kurang memiliki pemahaman tentang mesin dan kurangnya pengalaman yang cukup sehingga mengakibatkan pelamar gugur saat proses seleksi.

5. Pada bulan Juni presentasi penerimaan karyawan sebesar 66,67% atau sebanyak 4 orang (3 orang dibagian produksi dan 1 orang dibagian teknisi), untuk memenuhi kurangnya tenaga kerja teknsi maka Perusahaan membuka rekrutan kembali untuk teknisi. 6 orang pelamar dengan jenjang Pendidikan SMA. Pada bagian teknisi gugur 2 orang pada saat tes wawancara.
6. Bulan September persentasi penerimaan karyawan sebesar 62,5% total pelamar sebanyak 8 orang dari eksternal dan pelamar yang keterima sebanyak 5 orang (3 bagian marketing dan 2 bagian OB). Pelamar yang masuk dengan jenjang penddikan SMA sebanyak 7 orang dan 1 orang dengan jenjang Pendidikan D3.
7. Sedangkan presentasi penerimaan karyawan pada bulan Desember sebesar 20,83%. Pelamar masuk sebanyak 48 orang dengan keterangan 46 orang dari eksternal dan 2 orang dari internal. Pelamar yang diterima pada bagian eksternal sebanyak 9 orang (2 orang dibagian Gudang, 1 orang dibagian admin penjualan, 5 orang bagian marketing, dan 1 orang pada bagian QC) dan pelamar yang di terima pada bagian internal sebanyak 1 orang untuk mengisi posisi keuangan. Pada bagian QC pelamar yang diterima tidak memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan, dikarenakan perusahaan menginginkan karyawan yang benar-benar ahli dibidangnya dan minimal memiliki pengalaman dibidangnya.
8. Total pelamar yang diterima dalam 1 (satu) tahun berdasarkan tingkat pendidikannya pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung sebanyak 48 orang atau sekitar 37,5% dari total seluruh pelamar yang melamar pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung. Dari 48 orang yang diterima terdapat 37 orang yang berpendidikan SMA, 5 orang berpendidikan D3, dan 6 orang berpendidikan sarjana (S1).

Kesimpulan dari perekrutan karyawan pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung dari bulan Januari sampai dengan Desember 2022. Sebagian besar pelamar yang gagal atau tidak lolos pada seleksi administrasi dikarenakan adanya pelamar yang tidak melengkapi data diri ataupun persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan calon karyawan yang tidak lulus/lolos seleksi tes tertulis karena skill masing-masing karyawan, pemahaman, ilmu dan Pendidikan karyawan sangatlah penting untuk sumber daya manusia yang dapat menciptakan perusahaan maju dan sukses, maka dari itu banyak sekali yang gagal pada tahap seleksi tersebut. Untuk pelamr yang tidak lulus di bagian tes wawancara dikarenakan pelamar yang tidak datang tepat waktu, pengetahuan dan pemahaman tentang bagian yang dibutuhkan minim sehingga pelamar tidak dapat melanjutkan seleksi tersebut.

B. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung dalam proses rekrutmen karyawan Pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung

Adapun hambatan-hambatan dalam perekrutan karyawan pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung, sebagai berikut:

1. Hambatan dalam pengkoordinasian pembuatan form perekrutan karyawan baru. Miss komunikasinya antara baian administrasi dengan pimpinan departemen terkait perihal pembuatan form kebutuhan karyawan baru.
2. Pembuatan tim perekrutan karyawan yang dadakan, mengakibatkan kurangnya kinerja yang maksimal dalam penyeleksian calon karyawan baru.
3. Perusahaan belum memiliki standar oprasional prosedur (SOP) untuk perekrutan karyawan yang disahkan sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya sistem perekrutan yang dibuat dan seluruh kegiatan Perusahaan akan berjalan tidak efektif.
4. Hambatan dalam proses pencarian calon karyawan baru seperti adanya tuntutan dari masyarakat sekitar lingkungan perusahaan yang ingin menjadi karyawan tetapi tidak memiliki keahlian yang dibutuhkan perusahaan.
5. Keterbatasan ketersediaan tenaga kerja di bidang yang dibutuhkan karena perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman, sehingga menyulitkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.
6. Hambatan dalam proses seleksi seperti keterbatasan perekrut dalam melakukan seleksi

terutama dalam tahap wawancara, perekrut cukup sulit untuk mendapatkan informasi yang dapat dipercaya dari kandidat pelamar karena ketidak jujuran.

C. Solusi yang Dilakukan Oleh PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung dalam proses rekrutmen karyawan Pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung

Untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang terjadi pada proses rekrutmen karyawan, perusahaan membuat beberapa solusi sebagai berikut:

1. Pimpinan departemen memberikan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami bagian administrasi agar tidak terjadi lagi kesalah pahaman dalam pembuatan dokumen.
2. Pimpinan menginstruksikan dari jauh hari tentang pembuatan tim perekrutan agar tidak mengganggu kinerja karyawan.
3. HRD mulai membuat riset dan menganalisa tentang keperluan peraturan Perusahaan sebelum membuat srandar oprasional prosedur.
4. Perusahaan mengadakan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan kriteria yang dibutuuhkan perusahaan. Dengan mengutamakan masyarakat yang berdomisili sekitar perusahaan.
5. Perusahaan mencoba menggunakan berbagai media seperti memasang pamflet di beberapa SMA/SMK dan perguruan tinggi. Perusahaan juga menggunakan media sosial seperti *LinkedIn*, *whatsapp*, *website* perusahaan. Sehingga lowongan pekerjaan dapat tersalurkan keberbagai calon karyawan.
6. Untuk meminimalisir terjadinya ketidak jujuran pada pihak kandidat pelamar, perusahaan sudah mencoba memperbanyak jumlah tes praktek. sehingga pengetahuan para kandidat dapat diketahui langsung dengan keterampilan mereka.

IV. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan wawancara awal dan penelitian pada PT. Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung dapat disimpulkan bahwa prosedur pelaksanaan rekrutmen karyawan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Pada table 4.1 jumlah karyawan yang diterima perusahaan dalam satu tahun hanya sebesar 36,71% dari seluruh pelamar, maka prosedur rekrutmen karyawan masih belum dilaksanakan dengan maksimal. di bawah ini penulis memaparkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur rekrutmen karyawan pada PT Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung antara lain melalui tahap-ahap yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong, membuat pengumuman lowongan pekerjaan kepada seluruh masyarakat melalui media masa ataupun papan pengumuman. Setelah itu melakukan seleksi terhadap kelengkapan berkas pelamar, melakukan tes akademi, dan melakukan tes wawancar.selanjutnya pelamar yang lolos akan melaksanakan pelatihan awal atau masa percobaan selama 6 bulan. Pelamar terbanyak yang diterima berdasarkan identiikasi jabatan adalah Bagian Produksi.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan pada PT Kirana Semesta Pangan Kabupaten Bandung antara lain yaitu kurangnya calon karyawan yang berkopetensi mengakibatkan perusahaan kesulitan dalam mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan penyeleksi sangat sulit untuk mendapat keterangan atau informasi yang jujur dari pelamar pada saat melakukan seleksi wawancara, karena mereka selalu menyatakan hal-hal yang baik untuk mengelabui pada penyeleksi
3. Untuk menangani hambatan-hambatan yang terjadi pada PT Kirana Semesta Pangan maka dibuatlah solusi-solusi dari hambatan tersebut seperti memperbaiki cara berkomukikasi agar memudahkan karyawan memahami perintah atasan, membuat tim perekrutan dari jauh hari agar tidak menghambar kinerja karyawan, membuat SOP perekrutan karyawan agar kegiatan berjalan lebih efektif, melakukan seleksi untuk mendapat karyawan yang berkompetensi dalam bidangnya, menyebar informasi lowongan ke sosial media dan internet untuk mendapatkan calon kandidat yang lebih unggul, dan memperbanyak tes peraktek untuk menghindari adanya ketidak jujuran pelamar dalam proses wawancara.

REFERENSI

[1] Alma Prayudani, Ratih Hendraningsih, "Prosedur Rekrutmen Karyawan pada Toserba Selamat Kota Sukabumi", SEMNASTERA (Seminar Nasional Teknologi dan Riset Terapan) Vol. 1, Hal.204-210, 2019

[2] Hermawan, Sigit, 2020. *Rekrutmen & seleksi antar nepotisme dan professional.* Sidoarjo: UMSIDA Press
[3] Ismail, Jeffrit, Kalprianus, dkk, "Pengantar Manajemen," Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
[4] Kurniawati, Endah, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2021.
[5] Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Bandung: Alfabeta, 2019.
[6] Nurhayati, Herny dan Nurzannah, Annisa, Zahra, "Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi," Seminar Nasional Teknologi dan Riset Terapan (SEMNASTERA), 2022.
[7] Novianti dan Utami, Dian, Arlupi, "Rekrutmen Kepegawaian," Klaten: Lakeisah, 2022.
[8] Priansa, Donni, Juni, "Perencanaan dan Pengembangan SDM," Bandung: CV. Alfabeta, 2021.
[9] Putra, Indra, Mahardika, "Panduan Mudah Menyusun SOP," Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020.
[10] Rusdiana, A.H., "Manajemen Perkantoran," Bandung: Pusat penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian, 2021.
[11] Siswanto, H.B., "Pengantar Manajemen," Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018.