

STUDI TENTANG RECRUITMEN KARYAWAN DI PT MITRA KOLEKSI MANDIRI (MKM) CABANG DEMANGAN

Kurnia Rambe¹

¹Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : niarambe622@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses recruitmen pada karyawan yang diterapkan di PT Mitra Koleksi Mandiri yang bertempat di Demangan Baru, Caturtunggal, Daerah Istimewa Yogyakarta, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 3 orang, yang merupakan 1 orang HRD, dan 2 orang Team Leader(TL) yang bekerja di PT tersebut, metode analisis data mencakup 3 jenis kegiatan yaitu reduksi data, tampilan data dan penarikan sebagai kesimpulan. Adapun hasil penelitian yang ditemukan adalah PT Mitra Koleksi Mandiri menggunakan teknik penarikan karyawan tepat dan tidak berubah, tidak melakukan tes kesehatan sebelum dan sesudah calon karyawan diterima dan perusahaan tidak mengevaluasi latar belakang dan data-data yang telah diberikan oleh para pelamar. Sehingga bisa disimpulkan bahwa penerapan proses recruitmen karyawan di PT Mitra Koleksi Mandiri cabang Demangan sudah efektif.

Kata Kunci: Recruitmen, Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

The purpose of this study was to determine the employee recruitment process implemented at PT Mitra Koleksi Mandiri located in Demangan Baru, Caturtunggal, Special Region of Yogyakarta, the research method used is a descriptive qualitative research method, the data collection technique in this study is a structured interview method. The number of samples in this study was 3 people, which were 1 HRD person, and 2 Team Leaders (TL) who worked at the company, the data analysis method included 3 types of activities, namely data reduction, data display and drawing conclusions. The results of the study found that PT Mitra Koleksi Mandiri used the right and unchanged employee recruitment technique, did not conduct health tests before and after prospective employees were accepted and the company did not evaluate the background and data provided by the applicants. So it can be concluded that the implementation of the employee recruitment process at PT Mitra Koleksi Mandiri, Demangan branch has been effective.

Keywords: Recruitment, Employees, Human Resources.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling terpenting di dalam suatu organisasi ataupun sebuah perusahaan. Setiap organisasi pasti sangat memerlukan manusia untuk mengoperasikannya, baik itu melalui kontribusi fisik dan non fisik dari sumber daya manusia karena tanpa adanya kedua hal tersebut maka hasilnya pasti kurang baik dan dampaknya proses pada perusahaan akan semakin sulit berjalan dan beroperasi sebagaimana mestinya meskipun untuk sumber daya lain sudah terpenuhi seperti dari faktor gaji, lingkungan kerja, pimpinan dan lain sebagainya. Dalam konteks yang lebih luas, bahwa Sumber Daya Manusia juga mencakup kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh setiap individu, termasuk bagaimana kemampuan berpikir, keterampilan dan juga kreativitas setiap orang dan yang terpenting dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi Sumber Daya Manusia itu bukan hanya sekedar tenaga kerja, akan tetapi potensi manusia yang dapat berkembang dan dimanfaatkan untuk kemajuan suatu organisasi maupun dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Melakukan proses recruitmen yang baik pasti memerlukan seorang *Human Resource Department* atau biasa disingkat

dengan HRD. Jika di dalam suatu perusahaan tidak memiliki seorang HRD maka proses recruitmen tersebut akan menjadi sulit untuk berkembang sehingga tenaga kerja yang diperlukan tidak akan terarah dikarenakan konsepnya tidak sejalan lagi atau tidak terkontrol dengan baik dan benar. Proses recruitmen karyawan merupakan proses penerimaan calon tenaga kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja di dalam suatu unit kerja atau perusahaan selektif, dan perusahaan harus benar-benar dalam memilih calon tenaga kerja karena hal ini menyangkut kelangsungan atau kemajuan suatu perusahaan.

Pelaksanaan recruitmen merupakan tugas yang sangat penting dan pastinya membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar, hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan suatu perusahaan bergantung pada prosedur recruitmen dan seleksi yang akan digunakan. Ada beberapa langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan proses recruitmen yaitu: mengidentifikasi jawaban yang di sampaikan pelamar, mencari informasi jabatan yang cocok melalui analisis jawaban pelamar, menentukan calon yang tepat memilih metode atau sumber

recruitmen yang tepat, memanggil pelamar yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring atau menyeleksi kandidat ke tahap selanjutnya, serta membuat penawaran kerja dan tahap terakhir ialah mulai bekerja.

Pada pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat suatu tujuan di perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola sebuah perusahaan. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan sejak awal hambatan-hambatan yang dikhawatirkan terjadi, dan perlu diperhatikan salah satu faktor terpenting untuk mencegah hambatan ialah dari segi sumber daya manusianya karena faktor ini sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria kebutuhan pada perusahaan. Dari sisi sumber daya manusia terutama dari segi proses perekrutan tenaga kerja yang sangat tepat tentu akan berdampak pada hasil proses pencapaian pada tujuan perusahaan, dimana perusahaan memerlukan para tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mengelola perusahaan dengan baik, namun yang paling utama dari segi proses perekrutan tidak boleh meremehkan para pelamar selama

dalam proses pencarian karyawan tenaga kerja.

PT Mitra Koleksi Mandiri ini berdiri sejak tahun 2019, dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan *Business Process Outsourcing* (BPO) dengan laju pertumbuhan paling pesat di Indonesia. Keunggulannya di bidang BPO memungkinkan untuk mengelola proses bisnis non-utama, dan lebih tepatnya bergerak pada bidang pinjaman dana online yang sudah diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta menyediakan layanan sumber daya manusia, termasuk penagihan profesional, verifikasi dan memanfaatkan teknologi terkini. Mengenai informasi jumlah karyawan PT Mitra Koleksi Mandiri Demangan saat ini tidak tersedia dalam data yang ada. Maka dari itu sumber daya manusianya yang sangat penting agar semakin berkualitas dan merupakan sebuah kunci bagi PT Mitra Koleksi Mandiri untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Hasil dari observasi penulis menemukan bahwa permasalahan yang sering terjadi pada saat proses perekrutan karyawan yang tidak berkompeten dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan sehingga sering adanya

komplain dari divisi tertentu atau disebut dengan client nya itu sendiri, karena tidak puas dengan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Karena terkadang menggunakan jasa karyawan baru tersebut yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pelamar sehingga hasilnya masih kurang maksimal, penempatan dan pengelolaan kinerja tidak cocok dengan pelamar tersebut sehingga berdampak pada hasil yang ditujukan oleh client yang bekerja sama dengan PT ini, dan oleh sebab itu diperlukan proses perekrutan yang lebih berkualitas untuk memperkuat sumber daya manusia pada perusahaan supaya mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian ialah cara penulis untuk mendapatkan tujuan kegunaan serta data yang ingin diolah, dan penelitian ini menggunakan data penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai-nilai atau data yang akan diteliti. Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif ialah karena dalam penelitian ini hanya menjelaskan variabel mandiri tanpa adanya hubungan apapun antar variabelnya dan data-data yang tidak berbentuk angka melainkan hanya berupa data serta kalimat-kalimat yang terstruktur dan dapat menjelaskan fenomena

yang berhubungan dengan penelitian ini. Ada terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, ialah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama, seperti wawancara atau observasi dan menurut Danang Sunyoto Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Sumber data primer dalam penelitian ini ialah karyawan di PT Mitra Koleksi Mandiri yang berada di Demangan.
2. Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, seperti laporan atau publikasi. Menurut Danang Sunyoto juga bahwa Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya.

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Dalam bentuk yang paling sederhana, wawancara terdiri dari sejumlah pertanyaan yang disiapkan oleh penulis dan diserahkan kepada seseorang tentang topik penelitian

dengan tatap muka. Wawancara terstruktur digunakan sebagai metode pengumpulan data, ketika penulis atau pengumpul data telah diketahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini, informan telah dipilih sesuai dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan adalah orang-orang yang bertanggung jawab selama melakukan proses perekrutan karyawan, yaitu 1 orang *Human Resource Department* (HRD) dan 2 orang Team Leader (TL) di PT Mitra Koleksi Mandiri (MKM) Demangan. *Human Resource Department* (HRD) adalah informan yang tepat untuk diwawancarai dalam penelitian ini, karena terlibat dalam proses rekrutmen karyawan serta turut mengambil dan membuat keputusan dalam hal rekrutmen di perusahaan tersebut. Selain itu, Team Leader (TL) juga akan diwawancarai karena menggunakan jasa karyawan yang direkrut oleh perusahaan tersebut dan lebih mengetahui kriteria seperti apa dari kebanyakan karyawan yang dibutuhkan.

Metode analisis data menggunakan teori Spradley, analisis data kualitatif dibagi menjadi empat terdiri dari:

- 1) Analisis domain adalah proses untuk memperoleh gambaran umum dari objek atau fenomena

sosial yang menjadi topik penelitian. Gambaran umum diperoleh dari banyaknya data yang dikumpulkan untuk penelitian. Domain merupakan dasar untuk melakukan penelitian lanjutan.

- 2) Analisis taksonomi adalah proses dimana semua domain akan dikaji untuk mengetahui struktur internalnya sehingga peneliti bisa memahami unsur-unsur yang membangun domain tersebut.
- 3) Analisis komponensial adalah proses yang bertujuan mengetahui semua unsur yang menyusun domain secara spesifik. Proses ini dilakukan dengan mengkaji atau membedah lagi unsur yang membangun domain. Ciri spesifik yang diperoleh dalam proses ini akan memberikan informasi perbedaan domain satu dengan domain lainnya. Data yang digunakan adalah data mayoritas yang mewakili penilaian dari objek penelitian.
- 4) Analisis tema kultural adalah proses untuk menemukan

hubungan antar domain untuk ditarik kesimpulannya. Kesimpulan yang diperoleh dibuat dalam bentuk kalimat atau judul yang berkaitan dengan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karyawan

Arti karyawan dalam konteks sumber daya manusia adalah individu atau orang yang bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan, dan merupakan hal terpenting dan yang paling berkontribusi pada tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Mereka yang akan melaksanakan berbagai tugas dan fungsi serta memiliki peran untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan kata lain karyawan itu perannya yang paling sangat dibutuhkan karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan atau sebuah organisasi tidak akan berjalan lancar dan akan semakin terhambat untuk kemajuan lembaga apapun itu termasuk perusahaan. Jadi karyawan sangat berperan aktif dalam pembuatan rencana dan proses yang menjadi tujuannya.

2. Recruitmen

Makna dari Recruitment ialah proses mencari, menemukan serta mengajak dan menetapkan orang-orang sebagai calon dari tenaga kerja dengan karakteristik yang

tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Dalam Nawawi (2000:175) dikatakan bahwa untuk melakukan recruitmen kegiatan yang digunakan diantaranya yaitu: Rencana suksesi merupakan kegiatan yang paling difokuskan pada usaha untuk mempersiapkan para calon pekerja untuk mengisi posisi-posisi sesuai dengan kebutuhan. Program yang sangat strategis bagi suatu perusahaan atau organisasi, dan pada umumnya perlu dilakukan pengidentifikasi kepada para pekerja untuk mendapatkan yang paling memiliki potensi dalam melakukan pekerjaan. Para pekerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pelatihan atau pengalaman secara langsung yang berdampak dalam pengembangan karir dan bertujuan untuk bisa mengetahui kemampuan para pekerja sebelum menempati posisi di lingkungan perusahaan maupun organisasi.

Penawaran terbuka untuk satu jabatan, yaitu merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua para pekerja dan berhak untuk menyampaikan permohonan dan mengikuti sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

maupun lembaga lainnya. Menurut Zurnali (2010:45), sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, yang biasa disebut sebagai pekerja pengetahuan (*knowledge worker*). Melakukan proses recruitmen yang benar merupakan fungsi manajemen yang penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sedangkan Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008) Recruitmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Dari beberapa teori para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa recruitmen merupakan proses pencarian tenaga kerja atau karyawan yang memiliki potensi sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi untuk mengisi jabatan atau posisi yang sedang diperlukan. Recruitmen merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan, selama proses recruitmen berjalan dengan baik dan lancar maka akan banyak calon pelamar kerja yang akan

mengikuti proses lamaran di suatu perusahaan. Apabila para pelamar banyak yang masuk dalam perusahaan maka perusahaan akan dapat memilih yang terbaik karena peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkopeten akan semakin terbuka lebar dan tentu itu sebagai tahap awal untuk mendapatkan keuntungan untuk memajukan perusahaan.

Dari beberapa data wawancara yang diperoleh dari informan, bahwa hasil tahapan dari sumber recruitmen yang meliputi antara lain:

PT Mitra Koleksi Mandiri (MKM) menggunakan sumber recruitmen internal yang dimana maksudnya pada tahap merekrut karyawan berdasarkan rekomendasi dari internalnya sendiri dan tentunya dapat dipercaya. Kualifikasi pelamar yang melamar ke perusahaan tersebut perlu ditekankan dapat bekerja dibawah tekanan dan dapat bekerja sama dalam tim serta dapat berkomunikasi dengan baik. Jika pelamar dianggap telah memiliki kualifikasi yang di inginkan oleh perusahaan akan dipanggil melalui nomor *handphone* atau email yang tertera di dalam surat lamaran yang dicantumkan.

Waktu disebarkannya lowongan kerja ialah melalui *website* perusahaan

tersebut sehingga mudah diakses oleh siapapun, serta dilakukan dalam setiap hari minggu akan di *share* berupa poster di grup besar yang didalamnya terdiri dari seluruh karyawan baik pimpinan maupun para tenaga kerja lainnya dan di promosikan lowongan pekerjaan yang sedang dibuka, alasan dari setiap hari minggu dilakukan promosi tersebut dikarenakan hari tersebut para karyawan libur atau *off* untuk masuk bekerja sehingga dapat membantu mempromosikan kepada teman, tetangga atau keluarga para karyawan. Perusahaan menerapkan untuk strategi recruitmen yang pertama dilakukan adalah proses *interview* setelah itu jika memang jawaban pelamar meyakinkan atau memuaskan keesokan harinya akan dihubungi untuk mengikuti proses *training* dan itu biasaya berlaku selama 2 hari. Pada proses *training* berlangsung biasanya team *trainer* akan menilai, dan calon pekerja cocok ditempatkan dibidang apa untuk proses kelangsungan pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar. Setelah tahap *training* selesai biasanya di PT Mitra koleksi Mandiri ini langsung akan mengarahkan karyawan baru untuk dapat melangsungkan pekerjaan sesuai dengan metode kerja di perusahaan tersebut. Setelah karyawan mulai melakukan pekerjaan yang diarahkan

biasanya itu akan langsung di bimbing serta diarahkan oleh Team Leader (TL) karena untuk proses kelancaran selama bekerja akan selalu dibawah bimbingan para Team Leader yang telah ditetapkan oleh SPV atau Menejer.

PT Mitra Koleksi Mandiri (MKM) Demangan ini tidak memberikan tes kesehatan selama proses seleksi setiap calon karyawan. Serta perusahaan tidak pernah mengevaluasi latar belakang data diri yang diberikan oleh pelamar, namun biasanya *Human Resource Department* (HRD) hanya menanyakan pengalaman kerja calon karyawan, serta tujuan pelamar mendaftarkan diri pada perusahaan ini. Dari segi Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting, dalam perekrutan sistem merupakan suatu alat atau cara untuk memproses dan mengelola suatu tujuan tertentu dan tujuannya guna mengembangkan kualitas perusahaan atau menciptakan hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Salah satu tantangan utama selama proses pemilihan karyawan adalah tingginya volume pelamar dengan kualitas tidak sesuai. Untuk mengatasinya, perusahaan memperketat kualifikasi awal dan menambahkan tes simulasi kerja dalam proses seleksi. Selain itu, para

Human Resource Department (HRD) diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan wawancara berbasis kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan yang diterapkan di PT Mitra Koleksi Mandiri (MKM) Demangan. Hasil penelitian yang didapatkan maka dapat disimpulkan tahapan-tahapan rekrutmen di PT Mitra Koleksi Mandiri (MKM) sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang menggunakan metode secara terbuka atau terang-terangan setiap proses rekrutmen yang sedang dilakukan karena di informasikan langsung dari situs resmi perusahaan tersebut. Serta di promosikan kepada para karyawan walaupun hanya melalui grup besar di perusahaan ini, namun secara langsung dianggap itu sudah menyampaikan informasi yang baik bagi para orang-orang terdekat karyawan untuk mengajak bergabung atau join ke dalam perusahaan. Sehingga pada lamaran yang masuk menjadi banyak karena sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan tersebut membutuhkan banyak karyawan. PT Mitra Koleksi Mandiri (MKM) telah berhasil menggabungkan metode konvensional dan digital dalam

rekrutmen untuk menciptakan sistem yang adaptif dan strategis. Direkomendasikan agar perusahaan terus memperbarui teknologi dan metode seleksi sesuai perkembangan tenaga kerja dan kebutuhan bisnis agar semakin baik kedepannya sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya green human resource management pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(2).
- Lilistian, Y. (2020). Rekrutmen Karyawan Perusahaan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 18(1).
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.
- AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.

- Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016
- Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1 Cetakan 23," Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D," Penerbit CV. Alf. Bandung, 2017.
- Bataweya, N., Abdussamad, Z., & Tohopi, R. (2023). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 4(1), 30-40.