

Seleksi Karyawan di PT Kota Mas Permai, Medan

Meisanni Meisanni¹, Tasik Utama^{1,*}, Wong Pong Lan², Wili Chandra², Fahmi Sulaiman³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: *cendanautama@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih jelas tentang proses seleksi karyawan yang di terapkan di PT. Kota Mas Permai, Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah teknik wawancara semi-terstruktur. Temuan unik di PT. Kota Mas Permai, Medan yaitu perusahaan hanya akan melakukan tes medis kepada karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan ada melakukan tes pengetahuan Akademik kepada kandidat karyawan sebagai wujud seleksi karyawan dan hasilnya ada yang bagus dan ada yang tidak. HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan tidak pernah melaksanakan tes psikologis sebagai salah satu wujud seleksi karyawan. HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan menyatakan bahwa mereka selalu melakukan wawancara sebagai salah satu wujud seleksi karyawan, materi interview yang diberikan di mulai dari jumlah anggota keluarga kandidat karyawan sampai latar belakang pendidikan mereka. HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan menyatakan bahwa tes kesehatan hanya dilakukan kepada kandidat karyawan yang permanen.

Kata Kunci: Seleksi Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam suatu perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan bisa mengatur dan memanfaatkan peluang serta mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sumber daya manusia yang bagus merupakan asset yang tidak ternilai. Seleksi karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dalam setiap perusahaan sangat memerlukan suatu organisasi yang bermamfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuan seleksi pada umumnya dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kinerja dalam perusahaan tersebut. [1]Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja.[2] Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan sering menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan.[3]

Melihat begitu pentingnya peran seleksi terhadap sumber daya manusia di dalam perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Kota Mas Permai, Medan. PT. Kota Mas Permai, Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian coklat-coklatan. Di lengkapi dengan sistem manajemen yang bagus dan juga fasilitas yang memadai, PT. Kota Mas Permai, Medan menjadi salah satu perusahaan yang cukup berkompeten di bidang pendistribusian Coklat-coklatan di kota Medan. Meskipun begitu, PT. Kota Mas, Permai Medan masih mendapatkan beberapa masalah pada sumber daya manusianya pada saat melakukan seleksi karyawan. Informasi yang didapatkan penulis dari salah satu HRD menyatakan bahwa mereka kesulitan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang handal di perusahaannya. Salah satu contohnya yaitu pada karyawan bagian marketing di dalam perusahaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif deskriptif. [4] Menyatakan bahwa pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis terbagi menjadi 2 yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder [5] membagi sumber data menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah sumber data yang *langsung* memberikan data kepada pengumpul data. Yang menjadi data primer penulis adalah karyawan yang bekerja menjabat sebagai HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan yang berjumlah 4 orang.

b. Sumber Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Yang menjadi sumber data sekunder penulis adalah buku-buku di perpustakaan, dokumen-dokumen lain yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian, dan juga website-website yang terpilih sebagai referensi di dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis"[3]. Informasi penelitian di pilih dari PT Kota Mas Permai, Medan adalah 4 karyawan yang bekerja dan menjabat sebagai HRD di PT Kota Mas Permai, Medan

yang langsung bertugas dalam proses menyeleksi karyawan di PT Kota Mas Permai, Medan dalam penelitian ini Penulis menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik dalam pengambilan sampel dilapangan.

“Metode analisa data yang digunakan adalah metode Analisa model Menurut Miles dan Huberman dalam [5] analisis data dilapangan pada penelitian kualitatif, dapat dilakukan melalui 3 langkah yaitu sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan terinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka umlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. Display Data atau Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut, maka akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah difahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.” Dalam hal ini Miles and Huberman dalam Sugiyono (2018;249) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. [3] Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

c. Mengambil Keputusan/Verifikasi Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

Reduksi data Semua data yang diperlukan penulis di dapat dengan menggunakan wawancara antara peneliti dengan 4 orang karyawan yang menjabat sebagai HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan yang telah ditetapkan penulis sebagai sampelnya. Fungsi dari reduksi data ini adalah untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang kata-kata yang tidak diperlukan dan mengorganisasi sehingga bisa menarik kesimpulan dan hasil akhir penelitian tersebut berikut ini adalah hasil wawancara yang direduksi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemudahan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data yang digunakan penulis adalah berupa bagan/tabel. Tujuan penyajian data tersebut adalah untuk memudahkan dalam pembacaan data dan penarikan kesimpulan.

Setelah penulis melakukan wawancara kepada HRD di PT Kota Mas Permai, Medan penulis menemukan temuan mengenai proses seleksi di PT. Kota Mas Permai, Medan yang dapat di lihat sebagai berikut:

a. Tes Pengetahuan Akademik

HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan membagi kandidat mereka menjadi 2 kategori yaitu *fresh graduate* dan karyawan yang biasa. Setelah itu materi tes diberikan kepada mereka berdasarkan latar belakang pendidikan mereka karena akan memudahkan mereka untuk kategori mana karyawan yang baik dan mana yang buruk. Hasil tes akademik bagus tapi terkadang menunjukkan hasil yang tidak memuaskan.

b. Tes Psikologis,

HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan menyatakan bahwa mereka tidak pernah menerapkan tes psikologi dalam proses seleksi. Jika perusahaan melakukan tes, mereka ingin mengetahui psikologis seorang calon karyawan, terutama emosi di dalam karyawan.

c. Wawancara,

HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan menyatakan bahwa Materi dari wawancara biasanya mengenai pertanyaan pribadi, mulai dari tentang keluarga mereka sampai dengan latar belakang pendidikan mereka. Kemudian kami akan meminta calon karyawan untuk bekerja di sini. Tujuan melakukan wawancara adalah untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan dan mengetahui ambisi mereka dalam menerapkan pekerjaan di sini.

d. Tes Kesehatan.

HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan menyatakan bahwa tes medis hanya diterapkan pada calon pegawai permanen, bukan untuk karyawan baru yang masih dalam pelatihan, dan mereka biasanya memilih dokter untuk melakukan pemeriksaan kesehatan, tidak dipilih oleh kandidat karyawan sendiri. Tujuan dilakukan tes medis untuk calon karyawan agar mereka memiliki kesehatan tetap yang memenuhi harapan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Kota Mas Permai dapat disimpulkan bahwa Proses seleksi karyawan di PT. Kota Mas Permai, Medan HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan ada melakukan tes pengetahuan Akademik kepada kandidat karyawan sebagai wujud seleksi karyawan dan hasilnya ada yang bagus dan ada yang tidak. HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan tidak pernah melaksanakan tes psikologis sebagai salah satu wujud seleksi karyawan. HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan menyatakan bahwa mereka selalu melakukan wawancara sebagai

salah satu wujud seleksi karyawan, materi interview yang diberikan di mulai dari jumlah anggota keluarga kandidat karyawan sampai latar belakang pendidikan mereka. HRD di PT. Kota Mas Permai, Medan menyatakan bahwa tes kesehatan hanya dilakukan kepada kandidat karyawan yang permanen, tidak diberikan kepada karyawan yang masih dalam masa pelatihan, untuk ahli yang melakukan tes kesehatan selalu ditunjuk oleh perusahaan bukan dari pilihan calon karyawan sendiri. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan karyawan PT Kota Mas Permai dapat disimpulkan bahwa di PT. Kota Mas Permai, Medan memiliki keunikan dimana perusahaan hanya akan melakukan tes medis kepada karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan.

REFERENCES

- [1] Mangkunegara Anwar prabu, *Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Bandung, 2016.
- [2] C. dan josi Weny, “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada CV. Sinar Indah Medan,” *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4 (2), no. 2, 2019.
- [3] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, “Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan,” *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019.
- [4] Sugiyono, *Metode Penelitian*, 20th ed. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia, 2018.
- [5] Sugiyono, *Metodologi Penelitian*. 2018.