

**STRATEGI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA, Tbk**

SKRIPSI

Oleh
DESTIANI ASMAR MOHAST
105720547315



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Sujud Syukur ku persembahkan pada Allah SWT yang maha kuasa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsiku pada orang-orang tersayang:

1. Kedua orang tua ku Bapak (Alm. Umar Thomaisa) dan Ibunda ku (Asmawati Syukur) tercinta yang tak pernah lelah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi, dan pengorbanan dalam hidup ini. Terima kasih buat bapak dan ibu.
2. Kakak ku beserta istrinya (Sardi Muhast dan Dhisa Desitha Tasrah) yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan bekerja keras membantu biaya kuliahku. Terima kasih buat kakak ku.
3. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang selalu memberi semangat dan dukungan serta canda tawa yang sangat mengesankan selama masa perkuliahan, susah senang dirasakan bersama. Terima kasih buat kalian semua.

MOTTO HIDUP

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah SWT mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. (Q.S Al-Baqarah 216)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Strategi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.**
Nama Mahasiswa : **DESTIANI ASMAR MOHAST**
NIM : 10572 05473 15
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NIDN: 0922027901

Pembimbing II

Dr. Hj. Arniati, S.E., M.MPd.
NIDN: 0907037104

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Shahri Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 1085078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **DESTIANI ASMAR MOHAST**, NIM: **10572 05473 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. 
2. Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M. 
3. Asdar, S.E., M.Si. 
4. Nasrullah, S.E., M.M. 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NIM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESTIANI ASMAR MOHAST

Stambuk : 10572 05473 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Strategi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT.
Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Destiani Asmar Mohast

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Israhil Rasu Wong, S.E., M.M.
NBM : 943078

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Strategi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis Almarhum bapak Umar Thomaisa dan ibu Asmawati Syukur yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Demikian pula kepada pembimbing I Dr. Edi Jusriadi, SE, MM., dan pembimbing II Dr. Hj. Arniati, SE, M.Pd., yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik. Dan saudara-saudaraku tercinta yang telah mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
5. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersamayang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
7. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 25 Juni 2019

Destiani Asmar Mohast



ABSTRAK

Destiani Asmar Mohast, Tahun 2019. Judul Skripsi “Strategi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk,” Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Edi Jusriadi dan Pembimbing II Ibu Hj. Arniati.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui pengamatan langsung dari perusahaan, melalui observasi, wawancara secara langsung dengan karyawan dan dokumentasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Data diolah dengan menggunakan analisis SWOT (IFAS dan EFAS).

Berdasarkan hasil pengumpulan data rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan yaitu dengan menyebar iklan melalui sosial media seperti di instagram, facebook, whats up, hingga grup loker Makassar. Adapun proses seleksi karyawan yaitu melalui : 1) Seleksi awal yang meliputi tes fisik, tes psikotes, dan wawancara, 2) pengumpulan berkas kedua, dan 3) Seleksi Training selama 7 hari. Hambatan dalam perekrutan yaitu kadangkala banyak kandidat yang tidak sesuai dengan standar kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Adapun hambatan dalam proses seleksi karyawan lebih kepada kemampuan masing-masing individu dalam menerima arahan tes, hal ini dikarenakan banyaknya pelamar yang kurang memiliki keahlian atau keterampilan, pengalaman kerja maupun pengetahuan. Cara mengatasi hambatan dalam perekrutan yaitu dengan kembali membuka lowongan pekerjaan, adapun cara mengatasi hambatan dalam proses seleksi karyawan dengan memastikan terlebih dahulu kepada para kandidat agar memahami tahapan seleksi sebelum proses seleksi dilakukan.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Analisis SWOT*

ABSTRACT

Destiani Asmar Mohast, 2019. Thesis Title "Strategy of Recruitment and Selection System for PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Employees," Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I, Mr. Edi Jusriadi and Advisor II, Mrs. Hj. Arniati.

This study aims to determine the recruitment and selection process of employees at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The type of research used in the study used a qualitative approach. Data is collected through direct observation from the company, through observation, direct interviews with employees and documentation at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Data is processed using SWOT analysis (IFAS and EFAS).

Based on the results of employee recruitment and selection data collection at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, it can be concluded that the recruitment process is done by spreading advertisements through social media such as on Instagram, Facebook, whats up, to the Makassar locker group. The employee selection process is through: 1) Initial selection which includes physical tests, psychological tests, and interviews, 2) second file collection, and 3) Training Selection for seven days. Barriers to recruitment are sometimes many candidates who are not in accordance with the qualification standards applied by the company. The obstacles in the employee selection process are more to the ability of each individual in accepting the direction of the test, this is due to the large number of applicants who lack expertise or skills, work experience and knowledge. The way to overcome obstacles in recruitment is to re-open job openings, as for how to overcome obstacles in the employee selection process by first making sure the candidates understand the selection stages before the selection process is carried out.

Keywords: *Recruitment, Employee Selection, SWOT Analysis*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Fungsi Manajerial	10
2. Fungsi Operasional.....	10
C. Sistem Rekrutmen dan Seleksi.....	11
D. Manajemen Strategi	20
1. Analisis SWOT.....	20
2. Analisis IFAS & EFAS.....	21
E. Tinjauan Empiris.....	23
F. Kerangka Pikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	26

A. Jenis Penelitian	26
B. Fokus Penelitian	26
C. Pemilihan Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
D. Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Penelitian.....	28
G. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk	31
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	40
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan).....	53
D. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	77
A. KESIMPULAN	77
B. SARAN	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Hasil Penilaian Skor Faktor Internal	57
Tabel 4.2	Hasil Penilaian Skor Faktor Eksternal	57
Table 4.3	Matriks IFAS PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk	58
Table 4.4	Matriks EFAS PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk	59
Tabel 4.5	Matrix SWOT PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk	61
Tabel 4.6	Analisis SWOT PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk	77



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka pikir	24
Gambar 3.1	Model analisis data interaktif miles dan huberman	29
Gambar 4.1	Kantor Alfamart di Kawasan Industri Makassar	30
Gambar 4.2	Logo Alfamart	31
Gambar 4.3	Struktur organisasi	35
Gambar 4.4	Iklan Alfamart	39
Gambar 4.5	Seleksi awal cek fisik	40
Gambar 4.6	Tes psikotes	41
Gambar 4.7	Tes wawancara	42
Gambar 4.8	Pengumuman yang lolos seleksi tahap awal	42
Gambar 4.9	Pengumpulan berkas kedua	43
Gambar 4.10	Pengisian formulir	43
Gambar 4.11	Pengarahan untuk seleksi karyawan selanjutnya	44
Gambar 4.12	<i>Training As Selection</i>	44
Gambar 4.13	Diagram Cartesius Analisis SWOT	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi pada suatu perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya para kandidat baik dari luar organisasi maupun dalam organisasi demi menemukan para kandidat yang berkualifikasi agar mau bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mengidentifikasi dan menarik para *job seekers* agar mau berkomitmen untuk ikut serta berpartisipasi di dalam proses rekrutmen tersebut.

Menurut Mello (2015), Perekrutan adalah upaya suatu perusahaan mendapatkan karyawan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong. Proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya

yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Proses ini dimulai ketika perusahaan mencari para calon pekerja baru dari berbagai sumber dan beragam cara dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.

Menurut Soekidjo Natoatmodjo (2003:132), proses rekrutmen meliputi beberapa langkah penting yaitu: 1) mengidentifikasi jabatan dan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan, 2) mencari informasi jabatan melalui analisa jabatan, 3) menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari, dan 4) memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan. Setelah proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai karyawan. Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika melamar kerja, mengikuti tes seleksi karyawan dan diakhiri dengan keputusan penerimaan pada perusahaan. Langkah-langkah Proses Seleksi yaitu: 1)Pemeriksaan awal, 2)Pengisian Formulir, 3)Pengujian (*Testing*) meliputi: tes kepribadian, tes bakat dan prestasi, tes pengetahuan, tes kesehatan, wawancara, dan 4)Evaluasi Hasil Seleksi/Pemilihan. Proses seleksi juga merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak pada perusahaan.

Kualitas karyawan tergantung pada strategi perekrutan dan seleksi yang efektif. Ada pengaruh-pengaruh tertentu yang mengakibatkan proses rekrutmen tidak bisa berjalan secara utuh, pengaruh-pengaruh itu bisa datang dari internal maupun eksternal perusahaan ataupun dari personil tim rekruting itu sendiri, karena biasanya ada kepentingan-kepentingan yang harus dijalankan baik oleh tim maupun pribadi anggota tim.

Masalah yang biasanya terjadi pada proses perekrutan yaitu kadangkala banyak kandidat yang tidak sesuai dengan standar kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan, adapun hambatan dalam proses seleksi karyawan lebih kepada kemampuan masing-masing individu dalam menerima arahan tes, hal ini dikarenakan banyaknya pelamar yang kurang memiliki keahlian atau keterampilan, pengalaman kerja maupun pengetahuan. Manager atau perekrut perlu meluangkan waktu untuk membuat deskripsi pekerjaan dan menyusun pertanyaan wawancara sesuai dengan posisinya. Hal ini seringkali melibatkan pertemuan sebelum lowongan pekerjaan dibuka untuk mendiskusikan pekerjaan serta kualifikasi, dan materi rekrutmen dan seleksi secara garis besar. Kesalahan dalam proses rekrutmen akan membuat perusahaan mendapatkan karyawan yang kurang tepat karena menghambat laju pertumbuhan perusahaan.

Fakta yang terjadi pada perusahaan yaitu dibutuhkan seorang karyawan untuk membantu operasional perusahaan, akan tetapi sebagian perusahaan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan mereka bahkan tidak memahami dengan baik karyawan macam apa yang mereka butuhkan. Hasilnya mereka tidak memiliki spesifikasi yang tepat dalam merekrut karyawan sehingga bisa jadi akan tersesat dalam proses tersebut. Oleh

karena itu pahami terlebih dahulu masalah apa yang dihadapi oleh perusahaan sehingga membutuhkan karyawan, apa yang akan dikerjakan karyawan dan apa yang perusahaan harapkan bisa dirampungkan dengan adanya seorang karyawan. Dengan demikian hal tersebut akan membantu perusahaan menerjemahkan spesifikasi dan kualifikasi apa yang perlu dipenuhi calon karyawan untuk dapat bekerja diperusahaan tersebut.

Alfamart merupakan toko retail milik PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang menjual barang-barang keperluan sehari-hari. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

★ Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Adanya penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena karyawan ada yang meninggal dunia maupun dikeluarkan dari institusi karena melanggar tata tertib yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan untuk menyaring karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat menambah karyawan baru untuk menempati posisi yang kosong pada perusahaan.

Strategi rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yaitu: melengkapi formulir lamaran kerja atau

menyerahkan surat lamaran pekerjaan, pemberian informasi karier oleh pihak rekrutmen, mengikuti tes fisik, tes psikotes dan tes wawancara oleh tim Rekrutmen, mengikuti seleksi training, pengumuman lolos sebagai karyawan, melakukan tanda tangan kontrak pada bagian personalia, dan terakhir penempatan kerja. Selain strategi rekrutmen dan seleksi, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan dan seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul.

Sistem perekrutan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk tidak hanya menghasilkan karyawan dengan status karyawan tetap, namun untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan maka PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk menggunakan tenaga kerja unggulan. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk menerapkan sistem gugur, dimana setiap tahap seleksi selesai dilakukan maka akan diumumkan secara langsung para pelamar yang gugur.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya strategi sistem rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya strategi sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Strategi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk”**.

B. Rumusan Masalah

Kegiatan dalam perusahaan akan lebih berkualitas apabila mempunyai karyawan yang berkompeten dan mempunyai pengetahuan yang lebih. Berdasarkan dari hasil latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?
2. Bagaimana proses seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari hasil latar belakang tersebut adapun tujuan yang dihasilkan untuk melakukan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem rekrutmen karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis proses seleksi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Proposal penelitian ini disusun dan diharapkan agar dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mengetahui dan mendalami ilmu ekonomi dalam sumber daya manusia, mengenai bagaimana strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, dapat menjadi salah satu referensi dalam merencanakan proses rekrutmen karyawan agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan mengenai perencanaan kebutuhan tenaga kerja, terkait dengan rekrutmen serta mengetahui praktik dan evaluasinya pada perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Seiring perkembangan jaman, manajemen sumber daya manusia tidak hanya sebagai bagian dari perusahaan yang mengurus administrasi karyawan saja. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi karyawan, ikut serta dalam hubungan tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta kekhawatiran terkait dengan keadilan. Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui manusia.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, kualitas organisasi sangatlah bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten sangatlah penting bagi kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas seperti mewawancarai calon karyawan, mengorientasi karyawan baru, mengevaluasi kinerja, merancang program pelatihan dan kompensasi, dan lain sebagainya. Berikut definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, antara lain :

- a. Rachmawati (2008 : 3) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan

dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

- b. Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa :
“Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”.
- c. Begitu pula halnya dengan Sofyandi (2008 : 6), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan serangkaian dari fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah penentuan program personalia yang membantu tercapainya sasaran yang telah disusun.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerjasama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berpengaruh dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran perusahaan.
- b. Pengembangan adalah peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan.
- d. Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu keselarasan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan perusahaan.

- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara, meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar karyawan mau bekerjasama.
- f. Pemberhentian adalah keputusan pengaruh kerja dan mengembalikan karyawan kepada lingkungan masyarakat.

C. Sistem Rekrutmen dan Seleksi

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Noe (2010) menyampaikan rekrutmen SDM merupakan praktik atau aktivitas yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial dengan strategi yang berbeda-beda. Yulianti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa penjelasan menurut para ahli yaitu, rekrutmen adalah mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang kompeten.

b. Metode Rekrutmen

Kasmir (2016: 94) mengemukakan metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu :

- 1) Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi

yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.

- 2) Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
- 3) Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan.

Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.

- 4) Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
- 5) Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu / 10 hari.

c. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen karyawan ada dua sistem antara lain sebagai berikut:

- 1) Sistem kecakapan (*Merit System*), yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan-karyawan tersebut.
- 2) Sistem Kawan (*System Patronage*), yaitu sistem penarikan karyawan yang bersifat subjektif artinya didasarkan kepada

adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi dengan kata lain antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat.

d. Tujuan dan manfaat Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen yaitu menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Adapun manfaat dari rekrutmen, antara lain yaitu:

- 1) Menyediakan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan akan suatu posisi yang tersedia.
- 2) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir.
- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.
- 4) Sebagai kesempatan untuk mempromosikan perusahaan, seperti budaya organisasi, nilai-nilai dalam organisasi yang nantinya akan bermanfaat untuk proses rekrutmen selanjutnya.

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Menurut Teguh (2005), seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Proses seleksi juga merupakan upaya yang sistematis untuk mengimplementasikan rencana sumber daya manusia melalui

pemilihan, evaluasi dan penyaringan atas karyawan yang memenuhi syarat. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi dalam suatu organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:305).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa penjelasan menurut para ahli yaitu, seleksi adalah menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas lowongan pekerjaan yang ada. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat memilih secara cermat, karena kesalahan dalam proses seleksi dapat merugikan perusahaan. Seleksi melibatkan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan / target perusahaan) pada saat bekerja nantinya.

b. Langkah- langkah Proses Seleksi

Berikut ini ada beberapa langkah-langkah dalam proses penyeleksian antara lain :

1) Pemeriksaan awal

Pemeriksaan awal dimaksudkan untuk meminimalkan waktu yang digunakan selama proses penyeleksian dengan melepaskan para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang sudah ditentukan perusahaan.

Selama surat lamaran berisi uraian pengalaman kerja pelamar, keabsahan isinya seharusnya diperiksa lagi karena bisa jadi mengandung informasi yang salah.

2) Pengisian Formulir lamaran

Pengisian Formulir lamaran adalah proses pencatatan tentang lamaran kerja para individu pelamar. Pengisian formulir lamaran yang menyediakan informasi yang berhubungan mengenai individu digunakan penawaran pekerjaan. Lima aspek pengisian formulir lamaran yang baik adalah sebagai berikut:

- a) Pelamar menerangkan dengan sebenarnya daftar informasi dan tanggal yang disajikan adalah benar,
- b) Pelamar setuju sepenuhnya pada hasil pengujian kesehatan sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan,
- c) Pelamar memberi wewenang kepada pengusaha, majikan sebelumnya dan rujukan untuk menyediakan informasi latar belakang pelamar yang sebenarnya,
- d) Pelamar memahami dan menerima bahwa pekerjaan adalah sebagai kehendaknya dan dapat dihentikan setiap saat dengan atau tanpa sebab,
- e) Hanya persetujuan pekerjaan tertulis yang ditanda tangani badan formal legal yang absah menawarkan pekerjaan.

3) Pengujian (*Testing*)

Penggunaan pengujian dalam proses penyeleksian terkadang diadakan, tetapi di lain kesempatan tidak tergantung kegunaan dan jenis pekerjaannya.

Tes dalam proses penyeleksian, diantaranya sebagai berikut :

- a) Tes Kepribadian dan Minat Tes kepribadian mengukur beberapa hal, seperti kecenderungan emosi atau

keterbukaan, kemampuan berinteraksi sosial, kepercayaan dan kejujuran.

Tes minat umumnya dirancang untuk mengukur preferensi atau pilihan kegiatan individual dan dapat juga untuk memperkirakan jenis pekerjaan atau jabatan apa yang akan cocok diambil.

- b) Tes Bakat dan Prestasi Tes bakat (*Aptitude*) dipakai untuk menilai kapasitas seseorang untuk belajar. Tes prestasi dipakai mengetahui derajat seseorang yang telah belajar.
- c) Tes Pengetahuan Tes ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengetahuan seseorang pelamar dalam bidang pengetahuan atau keahlian tertentu.
- d) Tes Kesehatan Hampir semua perusahaan mensyaratkan kepada pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.
- e) Wawancara merupakan salah satu cara seleksi yang paling sering dan penting untuk dijalankan.

Dengan cara ini umumnya dapat diketahui mengenai sifat dan kepribadian pelamar, penampilan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat.

4) Evaluasi Hasil Seleksi atau Pemilihan

Tahap akhir dalam proses seleksi adalah penilaian atau pemilihan pelamar dengan kualifikasi yang diinginkan untuk

mengisi posisi-posisi dalam perusahaan. Proses pemilihan ini terdiri dari dua kegiatan:

- a) Penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian saringan,
- b) Pemanggilan peserta yang telah dinyatakan lulus yang dapat diterima bekerja sesuai kualifikasi peserta dan syarat pekerjaan.

c. Prosedur Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang teredia dalam perusahaan. Adapun prosedur-prosedur seleksi pada suatu perusahaan antara lain:

- 1) Seleksi surat-surat lamaran
- 2) Pemeriksaan referensi
- 3) Wawancara pendahuluan
- 4) Seleksi ilmu pengetahuan
- 5) Tes psikologi
- 6) Tes kesehatan
- 7) Wawancara akhir dengan atasan langsungnya
- 8) Memutuskan diterima atau tidak

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting yaitu:

- 1) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.

- 2) Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- 3) Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Ada tiga tingkatan seleksi dalam sebuah perusahaan antara lain :

- 1) Seleksi tingkat pertama adalah seleksi yang dilakukan menurut prosedur yang telah ditetapkan perusahaan bersangkutan dan jika lulus maka pelamar dinyatakan diterima dengan status karyawan percobaan atau calon pegawai.
- 2) Seleksi tingkat kedua adalah seleksi yang dilakukan selama masa percobaan calon karyawan dengan cara mengamati dan menilai mental, prilaku, kedisiplinan, dan kemampuan nyata calon karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
Jika seleksi tingkat kedua ini lulus maka calon karyawan tersebut mengikuti seleksi tingkat ketiga.
- 3) Seleksi tingkat ketiga adalah seleksi dengan mengikuti prajabatan atau pelatihan, jika lulus maka calon karyawan diangkat menjadi karyawan tetap. Dengan status karyawan tetap ini maka semua haknya sebagai karyawan akan diterimanya.

d. Tujuan Seleksi

Proses seleksi bertujuan untuk menyesuaikan antara kemampuan dan keterampilan karyawan yang tertulis dalam lamaran kerja dan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, seleksi pegawai harus dilaksanakan agar mendapat pegawai yang sesuai kebutuhan jabatan yang dipangkunya. Dalam mengadakan proses seleksi suatu perusahaan mempunyai tujuan yaitu :

- 1) Untuk membantu organisasi membuat keputusan tentang individu yang memiliki karakteristik dan memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan.
- 2) Memastikan bahwa calon pekerja yang ditawarkan yang memungkinkan mereka dapat membuat keputusan yang tepat untuk bergabung dengan organisasi atau tidak.
- 3) Dari fakta yang tak terhindarkan adalah bahwa dalam proses seleksi terdapat penyempitan bidang calon pekerjaan yang dibutuhkan yang akhirnya mengarahkan pada penawaran pekerjaan pada calon pekerja.

3. Penempatan

Penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktifitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya. Penempatan karyawan baru pada perusahaan harus dilakukan orientasi dan induksi.

Orientasi artinya memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan serta memperkenalkan kepada para karyawan lama. Orientasi ini bertujuan

supaya karyawan baru itu merasa dirinya telah diterima dalam lingkungan pekerjaannya. Sehingga ia tidak canggung mengerjakan tugas-tugasnya.

Induksi adalah kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditempatkan, agar ia menanti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan induksi ini diharapkan karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Kegiatan untuk menginduksi dilakukan oleh atasan langsung dan para karyawan senior dalam unit kerjanya. Jika induksi ini tidak berhasil maka karyawan percobaan ini kemungkinan besar akan dikeluarkan. Jadi induksi ini merupakan tolak ukur apakah seorang karyawan dapat diterima menjadi karyawan pada suatu perusahaan.

D. Manajemen Strategi

1. Analisis SWOT

Rangkuti (2009:18) menjelaskan bahwa analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*).

Proses pengambilan keputusan dengan cara ini selalu dikaitkan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi dan kebijakan usaha. Jadi prinsipnya analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal (peluang dan ancaman) dan faktor internal (kekuatan dan kelemahan)

guna menetapkan formulasi strategi (perencanaan strategi) dalam upaya penyusunan strategi jangka panjang.

Matriks SWOT juga merupakan *matching tool* yang penting untuk membantu manajer mengembangkan empat tipe strategi (Purwanto, 2008). Keempat tipe strategi yang dimaksud adalah:

- a. Strategi SO (*Strengths Opportunities*) digunakan perusahaan dengan memanfaatkan atau mengoptimalkan kekuatan (*S/Strengths*) yang dimiliki untuk memanfaatkan berbagai peluang (*O/Opportunities*).
 - b. Strategi WO (*Weaknesses Opportunities*) digunakan dengan seoptimal mungkin meminimalisir kelemahan (*W/Weaknesses*) yang ada untuk memanfaatkan peluang (*O/Opportunities*).
 - c. Strategi ST (*Strengths Threats*) digunakan dengan memanfaatkan atau mengoptimalkan kekuatan (*S/Strengths*) yang dimiliki guna mengurangi berbagai ancaman (*T/Threats*) yang mungkin melingkupi perusahaan.
 - d. Strategi WT (*Weaknesses Threats*) dengan mengurangi kelemahan (*W/Weaknesses*) untuk meminimalisir atau menghindari ancaman (*T/Threats*).
2. Analisis IFAS & EFAS
- a. Analisis Faktor Lingkungan Internal (IFAS)

Strategi matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) merupakan rumusan analisis lingkungan internal. Matriks ini memberikan rangkuman dan evaluasi kekuatan dan kelemahan utama dalam berbagai bidang fungsional suatu unit usaha di lingkungan industrinya. Matriks IFAS juga memberikan dasar

pengenalan dan evaluasi hubungan antar bidang-bidang fungsional tersebut.

1) Kekuatan (*Strenght*)

Analisis terhadap unsur kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan. Misalnya saja menganalisis tentang kelebihan apa saja yang dimiliki perusahaan seperti dari segi teknologi, kualitas hasil produksi, lokasi strategis, atau unsur kekuatan lainnya yang lebih menekankan pada keunggulan perusahaan. Biasanya dalam analisis SWOT perusahaan cenderung akan membuat sebanyak mungkin daftar kekuatan sebagai upaya kompetisi.

2) Kelemahan (*Weakness*)

Selain melihat unsur kekuatan perusahaan, sangat penting untuk mengetahui apa kelemahan yang dimiliki perusahaan. Untuk mengetahui kelemahan perusahaan bisa dengan melakukan perbandingan dengan pesaing seperti apa yang dimiliki perusahaan lain namun tidak dimiliki perusahaan Anda. Jika ingin membuat daftar kelemahan perusahaan secara lebih obyektif bisa dengan testimoni konsumen yang umumnya lebih mengetahui apa yang kurang dari sebuah perusahaan.

b. Analisis Faktor Lingkungan Eksternal (EFAS)

Matriks EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) digunakan untuk merangkum peluang dan ancaman pada suatu unit usaha. Analisis matriks EFAS dilakukan perhitungan yang sama dengan cara menemukan matriks IFAS.

1) Peluang (*Opportunity*)

Unsur peluang biasanya dibuat pada saat awal membangun bisnis. Ini karena bisnis dibentuk berdasarkan peluang atau kesempatan untuk menghasilkan keuntungan. Unsur peluang termasuk daftar apa saja yang memungkinkan bisnis mampu bertahan dan diterima di masyarakat, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2) Ancaman (*Threats*)

Analisis terhadap unsur ancaman sangat penting karena menentukan apakah bisnis dapat bertahan atau tidak di masa depan. Beberapa hal yang termasuk unsur ancaman misalnya banyaknya pesaing, ketersediaan sumber daya, jangka waktu minat konsumen, dan lain sebagainya. Membuat daftar ancaman perusahaan bisa untuk jangka pendek maupun jangka panjang serta bisa sewaktu-waktu bertambah atau berkurang.

E. Tinjauan Empiris

Hastuti Naibaho, 2012, dengan judul Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia : Sebuah Studi Terhadap Literature. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dari review jurnal penelitian, bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

Nur Rohmatin, 2016, dengan judul Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah. Penelitian ini menggunakan metode

kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa BRI Syariah menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Untuk seleksi karyawan di BRI Syariah di antaranya yaitu seleksi administrasi lamaran, wawancara, tes psikotes, *medical check up*, penandatanganan kontrak, kemudian ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut.

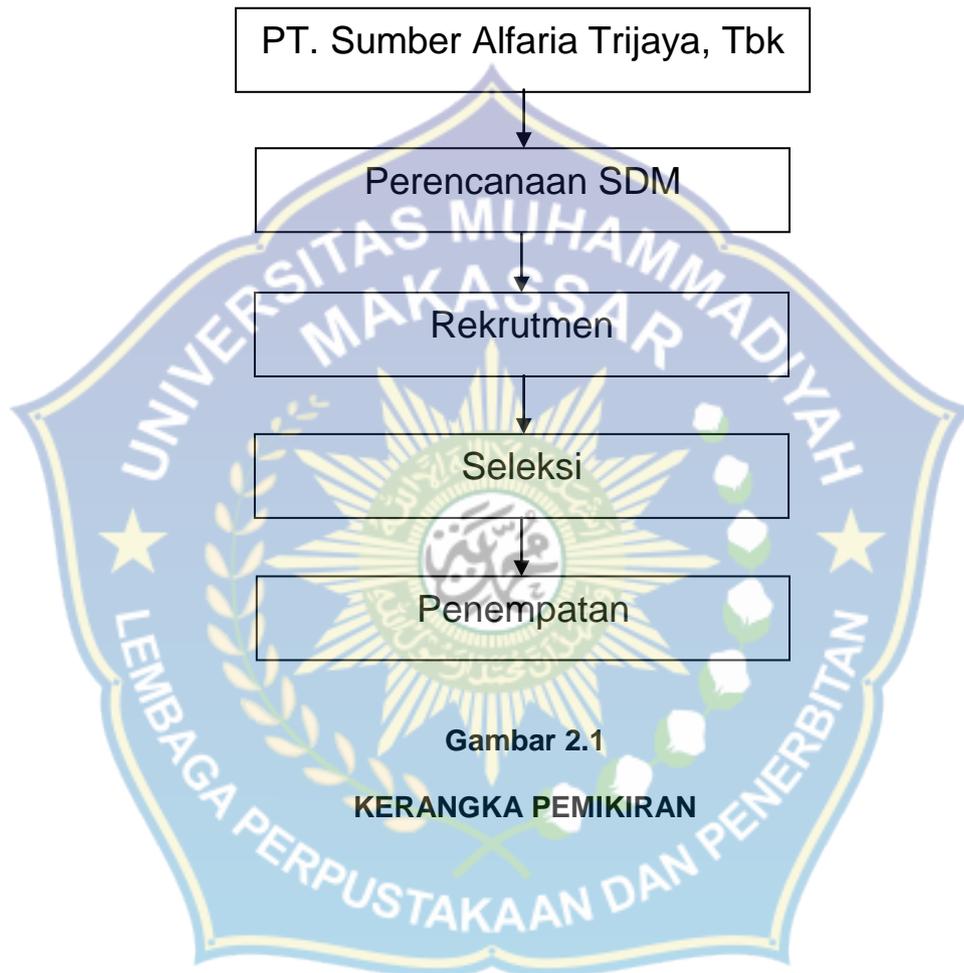
William Santosa Halim, 2016, dengan judul Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tunggal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dari hasil analisa yang didapat, proses perekrutan karyawan yang terjadi di perusahaan melalui media internet, media massa seperti koran dan referensi karyawan yang ada di perusahaan.

Hendra Fadyanto, 2017, dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi pada PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa PT. X melakukan rekrutmen dengan tahapan sesuai dengan teori yang peneliti gunakan yaitu penyusunan strategi untuk merekrut, pencarian pelamar-pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan serta pembuatan kumpulan pelamar.

Devira Pusparan, 2018, dengan judul Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Bayuwangi). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara garis besar ketiga proses tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh pihak hotel, apa yang ada diteoripun banyak yang diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang telah kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Menurut Moleong (2011) menyebutkan metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Alasan digunakannya jenis penelitian ini agar lebih memahami secara mendalam melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya mengenai strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti oleh penulis sehingga menjadi lebih efektif, dimana fokus penelitian ini adalah mengenai strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

C. Pemilihan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) yang beralamat di Kawasan Industri Makassar, Jl. Kima 8 Blok SS No. 23, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yang dibutuhkan kurang lebih dua bulan yaitu bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2019.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

Aktor-aktor (Informan) yang terlibat dalam penelitian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yaitu: 1) Bagian *Recrutmen* sebanyak 2 orang informan, dan 2) Bagian *Learning & Development* sebanyak 1 orang informan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi Lapangan

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan jalan mengadakan pengamatan yang disertai dengan pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti harus pada jalur tujuan penelitian yang dilakukan, serta dilakukan secara sistematis melalui perencanaan yang matang. Pengamatan dimungkinkan berfokus pada fenomena sosial ataupun perilaku-perilaku sosial, dengan ketentuan pengamatan harus tetap selaras dengan judul, tipe judul, dan tujuan judul.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengandalkan Tanya jawab secara langsung. Teknik pengumpulan data dengan wawancara digunakan untuk mencari data tentang gambaran umum serta informasi yang rinci mengenai strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data-data yang berada di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Dokumen merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Dokumen-dokumen yang dibutuhkan adalah struktur organisasi, visi dan misi, foto, dan sebagainya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah instrument pokok dan instrument penunjang.

Instrument pokok adalah manusia itu sendiri sedangkan instrument penunjang adalah pedoman observasi dan pedoman wawancara.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data. Jadi data kualitatif yang diperoleh dari observasi dan wawancara berupa catatan lapangan dan catatan wawancara kemudian di analisis dengan analisis kategori model Miles dan Huberman model interaktif.

Menurut Miles dan Huberman (1992) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh peneliti dilapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi direduksi dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan data pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah, mengkategorikan dan membuat abstrak dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi.

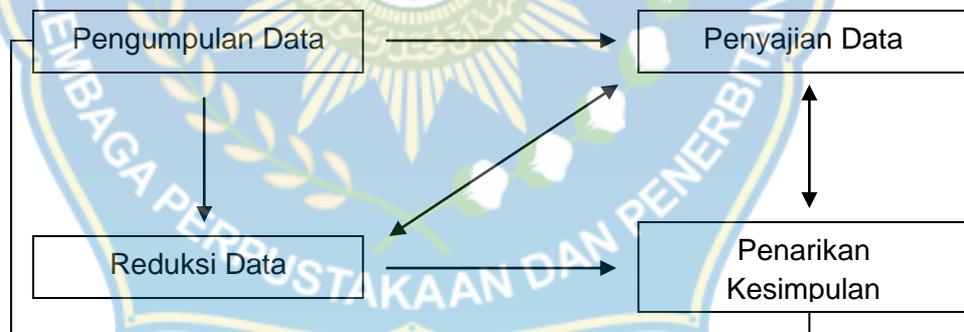
2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk CW (Catatan Wawancara), LC (Catatan Lapangan), dan CD (Catatan Dokumentasi). Data yang sudah disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan

cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Masing-masing data yang sudah diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal. Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1

Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk



Gambar 4.1

Kantor Alfamart di Kawasan Industri Makassar (KIMA)

1. Sejarah singkat PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

PT Alfa Minimart Utama didirikan pada tanggal 27 Juli 1999. Toko pertama yaitu Alfa Minimart pada tanggal 1 Oktober 1999, beralamat di Jl. Beringin Raya, Karawaci, Tangerang.

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk

sebesar 70% dan PT Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003 yang berlokasi di beberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Cikarang, Bandung, Sidoarjo, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang, Bali, Klaten, Makassar, Balaraja, Palembang, Bogor, Jember, Medan, Banjarmasin, Jambi, Pekanbaru, Pontianak, Manado, Lombok, Rembang, Karawang dan Batam.

2. Profil PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Alfamart memiliki logo dan mascot logo Alfamart berwujud bendera yang terdapat tulisan Alfamart dengan garis merah kuning dibawahnya dan mascot Alfamart disebut ALBI. Logo Alfamart mencerminkan keinginan untuk menjadi yang terbaik.



Gambar 4.2

Logo Alfamart

Logo Alfamart dapat diketahui bahwa maknanya yaitu sebesar apa keinginan Alfamart untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya, hal ini bisa kita lihat pada perbedaan warna dalam tulisan "Alfamart" dalam logo Alfamart tersebut. Disitu kita bisa melihat dengan jelas tulisan "Alfa" diwarnai dengan warna biru tua, dan tulisan "Mart" nya dengan warna merah.

Dan tulisan itu pun ditegaskan pula dengan dua garis bawah berwarna merah dan kuning, namun yang terpenting adalah tulisan "BELANJA PUAS HARGA PAS" yang berada tepat dibawah dua buah garis didalam logo Alfamart tersebut.

Setelah kita tahu tulisan dan warna apa saja yang ada dalam logo Alfamart tersebut, sekarang saya mencoba menganalisa arti dari tulisan dan warna dalam logo Alfamart tersebut.

Arti Kata "Alfa" Pertama-tama kita coba artikan kata-kata "Alfa" itu sendiri, sebelum kita coba menganalisa arti warna biru tua pada tulisan tersebut. Alfa merupakan huruf pertama dalam susunan alfabet Yunani yang memiliki nilai satu, jika kita menganalisa dengan pengertian tersebut tentu kata "Alfa" dalam logo Alfamart tersebut memiliki arti bahwa Alfamart selalu ingin menjadi nomor satu dalam bidang yang digelutinya.

Arti Warna Biru Tua Pada Kata "Alfa" Seperti kita tahu bahwa warna biru tua mencerminkan atau memiliki makna kesetiaan dan ketekunan. Dengan menyadari hal ini tentu kita bisa menyimpulkan bahwa Alfamart dan segenap karyawan atau pekerja didalamnya akan senantiasa tetap setia memberikan yang terbaik bagi semua pelanggannya, seperti salah satu contohnya dengan Promo Member Alfamart Minimarket Lokal Terbaik Indonesia. Dan sudah pasti juga mereka memiliki ketekunan dalam menjalankan tugas untuk terus mendorong Alfamart menjadi yang terbaik, semua ini dapat tercermin dari warna biru tua pada tulisan "Alfa" pada logo Alfamart tersebut.

Arti Kata "Mart" Dengan Warna Merah, Kata "Mart" pada logo Alfamart memiliki arti bahwa ini adalah bidang yang digeluti oleh Alfamart. Dan warna merah yang memiliki arti keberanian dan keinginan yang kuat yang mewarnai tulisan "Mart" pada logo Alfamart tersebut, bermakna bahwa Alfamart akan selalu berani dan berkeinginan kuat untuk bisa menjadi yang terbaik dalam bidangnya tersebut.

Arti Dua Buah Garis Berwarna Merah Dan Kuning, adanya dua buah garis dibawah kata "Alfamart" dalam logo Alfamart merupakan penegasan untuk kata tersebut. Sedangkan warna merah yang memiliki arti berani dan keinginan yang kuat, dan warna kuning yang memiliki arti kejayaan dan kebesaran bermakna bahwa Alfamart akan selalu berani dan memiliki keinginan kuat untuk mencapai kejayaan dan menjadi yang terbaik dibidangnya.

Arti Kata "Belanja Puas Harga Pas", dengan adanya kata "belanja Puas Harga Pas" pada logo Alfamart, Hal ini menjadi jaminan untuk para pelanggannya untuk bisa berbelanja dengan sepuas-puasnya di Alfamart dengan harga yang pas atau sesuai dengan produk yang diinginkannya.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan kantor perusahaan waralaba minimarket Alfamart. Melalui kantor ini PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau Alfamart melakukan manajemen, pemasokan produk, hingga gudang barang, melakukan perekrutan pegawai, pembukaan lowongan kerja Alfamart dan lainnya.

Induk kantor Alfamart ada di Makassar dan Manado dengan jumlah karyawan mencapai 400an pada semua jabatan di Sulawesi Selatan hingga Sulawesi Barat.

Instansi : PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Alamat lokasi : Kawasan Industri Makassar, Jl. Kima 8 Blok SS
No. 23, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Nomor Telepon : (0411) 4723201

Kode Pos : 90241

Kategori : Kantor Swasta

3. Visi, misi dan budaya PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

a. Visi : “Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global”.

b. Misi :

- 1) Memuaskan kebutuhan pelanggan/konsumen dengan memfokuskan diri pada produk dan pelayanan yang berkualitas tinggi.
- 2) Mengimplementasikan etika bisnis dalam usahanya untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tindakan.
- 3) Berpartisipasi dalam pengembangan semangat wiraswasta dalam masyarakat.
- 4) Mengembangkan suatu organisasi global yang terpercaya, sehat, dan selalu berkembang, yang dapat memberikan

keuntungan pada konsumen, supplier, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat pada umumnya.

c. Budaya :

- 1) Integritas yang tinggi
- 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik
- 3) Kualitas & produktivitas yang tertinggi
- 4) Kerjasama Team
- 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang baik

d. Motto : “Belanja Puas, Harga Pas”

4. Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk



Gambar 4.3
Stuktur Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Tugas masing-masing dari struktur organisasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat digambarkan pada skema sebagai berikut :

a. People Development Manager (PDM)

- 1) Melakukan proses identifikasi mengenai kebutuhan pelatihan dan pengembangan diri yang ada pada perusahaan.
- 2) Membuat perencanaan pelaksanaan mengenai program pelatihan yang dibutuhkan.
- 3) Melakukan penyempurnaan dan perubahan terhadap jenis pelatihan dan pengembangan SDM.
- 4) Bekerjasama dengan anggota tim yang lain dalam hal persiapan berbagai hal yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan.
- 5) Pemilihan instruktur atau trainer yang akan memberikan atau mengisi pelatihan yang akan diselenggarakan.
- 6) Memonitor program pelatihan selama program tersebut berlangsung.

b. Recruitment

- 1) Menngatur dan mengembangkan materi recruitment.
- 2) Mengontrol, mengatur, dan update rencana tenaga kerja.
- 3) Mengontrol dan memonitor iklan lowongan.
- 4) Berkordinasi dengan agen perekrutan.
- 5) Melakukan seleksi kerja.

c. Learning & Development (L&D)

- 1) Mempersiapkan dan membangun sistem training.
- 2) Merencanakan dan mendukung proses implementasi training.

- 3) Menjalankan training yang sesuai dengan metode dan teknik yang ditentukan.
- 4) Menyediakan analisis program training.
- 5) Melakukan monitoring terhadap seluruh proses administrasi training.
- 6) Merencanakan dan menyampaikan hasil training tahunan karyawan.
- 7) Melakukan evaluasi terhadap training yang telah dilakukan.
- 8) Membuat atau membangun pelatihan berdasarkan tujuan perusahaan.

d. Personalia

- 1) Memberikan informasi tentang kebijakan perusahaan, detail tugas pekerjaan, kondisi kerja, gaji pegawai, jenjang karir dan lain-lain kepada calon karyawan baru.
- 2) Melakukan pemecatan karyawan dan mengelola prosedur disiplin.
- 3) Mengelola sumber daya manusia dengan tepat.
- 4) Membuat rencana melakukan orientasi terhadap karyawan baru guna menumbuhkan sikap positif terhadap tujuan perusahaan.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk bertugas dengan melakukan program pelatihan kerja atau program magang.
- 6) Penghubung antara manajemen dan karyawan.
- 7) Menjaga struktur kerja dengan memperbarui persyaratan kerja dan deskripsi pekerjaan untuk seluruh posisi.
- 8) Memastikan kepatuhan hukum dengan memantau karyawan.

9) Menyelidiki dan melaporkan apabila terjadi kecelakaan pada salah satu karyawan untuk kepentingan asuransi.

5. Jenjang karir crew di Alfamart

- a. Karyawan kontrak selama 2 tahun
- b. Karyawan tetap
- c. Kordinator lapangan
- d. Manajer
- e. Diproses menjadi kepala cabang

6. Profil Informan Penelitian

Untuk dapat mengetahui karakteristik dari masing-masing orang yang menjadi informan penelitian ini, berikut dijelaskan satu persatu :

- a. Bapak Syahrul sebagai staff recruitment pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, beragama islam, usia 30 tahun, tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 Psikologi.
- b. Bapak Danu sebagai staff recruitment pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, beragama islam, usia 25 tahun, tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 Psikologi.
- c. Ibu Dhisa Desitha Tasrah sebagai staff Learning and Development pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, beragama islam, usia 29 tahun, tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 Fisika.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Sistem Rekrutmen yang dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Alfamart **AYO BERGABUNG**

CREW
Pria / Wanita, Min. SMA/K sederhana, Usia 18-23 tahun, berpenampilan menarik dan murah senyum, Tinggi badan min. 155 cm (wanita) dan 165 cm (pria)

MRO / SALES MOTORIS
Pria, Min. SMA/K sederhana, Usia maks. 34 tahun, komunikatif, Siap kerja mobile dan memiliki sim C, Pengalaman sales/marketing lebih disenangi.

SILAHKAN DATANG LANGSUNG DENGAN MEMBAWA BERKAS LAMARANNYA

TGL TES	TEMPAT TES
08-MEI-19	TOKO ALFAMART GATOT SUBROTO
13-MEI-19	TOKO ALFAMART HERTASNING 3
14-MEI-19	TOKO ALFAMART RAPPOKALLING
14-MEI-19	TOKO ALFAMART URIP PANAIKANG DEPAN GUBERNURAN
15-MEI-19	TOKO ALFAMART LANDAK BARU
15-MEI-19	TOKO ALFAMART TODDOPULRY 2
16-MEI-19	TOKO ALFAMART METRO TANJUNG BUNGA 2
20-MEI-19	TOKO ALFAMART BIRIAN
21-MEI-19	TOKO ALFAMART ANTANG RAYA 2 DEPAN PASAR ANTANG
22-MEI-19	TOKO ALFAMART PETTARANI MAROS
23-MEI-19	TOKO ALFAMART DG TATA 1
24-MEI-19	TOKO ALFAMART ALAUDDIN

JAM 09.00 WITA DENGAN MEMBAWA:
1. SURAT LAMARAN
2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CV)
3. FC KTP 1 LEMBAR
4. FC LISAH TERAKHIR 1 LEMBAR
5. FC KARTU KELUARGA 1 LEMBAR

PROSES SELEKSI TIDAK MENAKAN BIAYA

Gambar 4.4

Iklan Alfamart

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu dengan menyebar iklan melalui sosial media seperti di instagram, facebook, whats up, hingga grup loker Makassar. Menyebar iklan di awal bulan selama satu bulan, kemudian pada bulan kedua iklan yang baru akan dipasang.

Para pelamar kerja membawa lamarannya di kantor Alfamart kemudian dilakukan seleksi tahap awal, dimana pada seleksi tahap awal yaitu tes fisik, tes psikotes, dan wawancara. Kemudian jika proses seleksi tahap awal selesai dilakukan maka calon karyawan diundang ke kantor pada hari yang sudah ditentukan oleh karyawan bagian rekrutmen untuk menyetor berkas kedua dan diberi arahan untuk lanjut pada seleksi training yang akan dilakukan selama tujuh hari.

(Bapak Syahrul, tanggal 22 Mei 2019)

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu, pertama kita menyebar iklan melalui sosial media seperti pada instagram, facebook, whats app hingga grup loker Makassar. Saat penerimaan berkas lamaran kerja itu dikumpul oleh karyawan bagian rekrutmen dan berkas tersebut dibawa langsung oleh calon karyawan karena akan langsung dilakukan seleksi tahap awal. Berkas lamaran kerja yang dilampirkan yaitu Curriculum Vitae, fotocopy KTP eletronik, fotocopy kartu keluarga, daftar riwayat hidup, foto 3x4 satu lembar dan fotocopy Ijazah/SKL.

(Bapak Danu, tanggal 23 Mei 2019)

2. Proses seleksi yang dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

a. Proses seleksi tahap awal

Seleksi tahap awal yang dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dilakukan dikantor Alfamart yang beralamat di Kawasan Industri Makassar, Jl. Kima 8 Blok SS No. 23, kota Makassar, Sulawesi Selatan. Seleksi tahap awal dilakukan setelah calon karyawan menyetor berkas pada karyawan rekrutmen di ruangan seleksi, dan pada saat itu pula seleksi tahap awal dilakukan oleh karyawan bagian rekrutmen.

Seleksi tahap awal meliputi tes fisik, tes psikologi, dan wawancara. Setelah seleksi tahap awal itu selesai, saat itu pula dilakukan pengumuman bagi yang lolos untuk seleksi tahap selanjutnya karna PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menerapkan sistem gugur, yang dikarenakan tidak termasuk dalam kriteria karyawan yang dibutuhkan. Adapun fasilitas yang digunakan saat proses seleksi dilakukan yaitu pengukur tinggi badan untuk tes fisik, lembar soal dan lembar jawaban untuk tes psikotes, kursi dan meja, serta alat tulis. Adapun seleksi tahap awal antara lain :

1) Tes Fisik

**Gambar 4.5****Tes Fisik**

Tes fisik merupakan tahapan seleksi awal yang dilakukan oleh karyawan bagian rekrutmen pada waktu pagi dimulai pukul 08.00. Tes fisik yaitu mengukur tinggi badan calon karyawan dimana tinggi badan pada wanita minimal 155 cm dan pria minimal 165 cm, berpenampilan menarik, dan tidak memiliki tindik/tattoo. Tes fisik dilakukan untuk mengetahui apakah calon karyawan termasuk dalam kriteria atau tidak. Setelah selesai melakukan tes fisik, maka akan diumumkan bagi yang tidak masuk dalam kriteria akan gugur seleksi pada saat itu juga. Setelah itu calon karyawan yang lolos tes fisik diminta agar tetap berada pada ruangan seleksi untuk melanjutkan seleksi tes psikotes.

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa proses seleksi karyawan pada tahap awal yang dilakukan perusahaan yaitu tes administrasi berupa tes fisik yaitu mengukur tinggi badan wanita minimal 155 cm dan pria minimal 165 cm, usia minimal 18 tahun dan maksimal 23 tahun (usia 17 tahun tidak diproses karna belum cukup umur), berpenampilan menarik, smile face, dan tidak memiliki tindik/tattoo.

(Bapak Syahrul, tanggal 22 Mei 2019)

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa proses seleksi karyawan pada tahap awal yang pertama adalah tes fisik yaitu mengukur tinggi badan calon karyawan (wanita minimal 155 cm dan pria minimal 165 cm), usia kerja minimal 18 tahun dan maksimal 23 tahun, berpenampilan menarik, tidak memiliki tindik/tattoo, dan murah senyum.

(Bapak Danu, tanggal 23 Mei 2019)

2) Tes Psikotes



Gambar 4.6

Tes Psikotes

Tahap selanjutnya dari seleksi tes awal setelah tes fisik yaitu tes psikotes yang dilakukan pada waktu pagi pukul 11:00 .

Para calon karyawan diminta duduk dikursi yang telah disediakan dalam ruang seleksi. Sebelum psikotes dimulai,

karyawan bagian rekrutmen terlebih dahulu menjelaskan hal-hal pokok mengenai perusahaan. Pada tes psikotes calon

karyawan diberikan lembar soal untuk dijawab dalam bentuk tulisan yang terdiri dari 20 nomor, soal yang diberikan yaitu :

- 1) Tentang kepribadian. Akan ada soal beserta pilihan jawaban berupa tindakan-tindakan bagaimana ketika kita menghadapi sesuatu.

- 2) Perubahan gambar. Harus teliti mengamati perubahan gambar, mulai dari bagaimana bentuk gambar diawal lalu bagaimana semestinya gambar tersebut diakhir.
- 3) Matematika. Soal matematika yaitu menambahkan angka dari bawah keatas hingga baris selanjutnya sampai waktu yang ditentukan habis. Hasil akhirnya nanti dilihat dari berapa banyak baris yang sudah dijawab.

Usai mengerjakan soal psikotes, soal tersebut akan dikumpul oleh karyawan bagian rekrutmen dan langsung diperiksa oleh karyawan bagian rekrutmen saat itu juga. Tes psikotes dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan yang dimiliki calon karyawan. Setelah jawaban dari soal psikotes diperiksa oleh karyawan bagian rekrutmen, maka hasilnya akan diumumkan saat itu juga, bagi yang gugur dipersilahkan untuk pulang karena tidak memenuhi nilai yang ditetapkan, dan bagi calon karyawan yang lolos tes psikologi diperintahkan agar tetap berada dalam ruangan seleksi untuk melanjutkan wawancara.

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa proses seleksi karyawan pada tahap awal setelah melakukan tes fisik, maka selanjutnya dilakukan tes psikotes, dimana pada tes psikotes ini juga diterapkan sistem gugur apabila tidak masuk dalam kriteria yang ditetapkan maka langsung diumumkan dan digugurkan pada saat itu juga. Pada tes psikotes pelamar diminta mengisi jawaban dari soal yang disediakan oleh karyawan bagian rekrutmen yang terdiri dari 20 soal, soalnya mirip dengan soal matematika dan soal cerita, setelah itu jawaban langsung diperiksa oleh karyawan bagian rekrutmen.

(Bapak Syahrul, tanggal 22 Mei 2019)

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa proses seleksi awal setelah tes fisik yaitu tes psikotes berupa tes aritmatika atau narasi dengan soal yang diberikan sebanyak 20 nomor. Setelah selesai dikumpul, langsung segera diperiksa oleh karyawan rekrutmen dan hasilnya diumumkan hari itu juga.

(Bapak Danu, tanggal 23 Mei 2019)

3) Wawancara



Gambar 4.7

Tes Wawancara

Tahap selanjutnya dari seleksi tes awal setelah tes fisik dan tes psikotes yaitu wawancara. Wawancara dilakukan oleh karyawan bagian rekrutmen, pada sesi pertama calon karyawan yang akan dipanggil untuk wawancara yaitu enam orang sekaligus oleh karyawan bagian rekrutmen, dikarenakan banyaknya calon karyawan yang diseleksi dan untuk mengefisienkan waktu. Wawancara dilakukan pada sore hari pukul 04:00, pada saat dikumpulkan enam orang calon karyawan, mereka diminta duduk dikursi yang telah disediakan dan seleksi wawancara dimulai dengan karyawan bagian wawancara menanyakan satu per satu calon karyawan, pertanyaan yang diberikan antara lain yaitu :

- 1) Pertama calon karyawan diminta memperkenalkan diri.
- 2) Selanjutnya setiap calon karyawan ditanyakan hal yang berbeda mengenai pengalaman kerja maupun seputar data diri calon karyawan. hal ini dilakukan untuk melihat dan menilai sikap calon karyawan.
- 3) Setelah itu karyawan bagian rekrutmen meminta calon karyawan untuk mempraktekkan bagaimana cara menjual produk mereka nantinya. Seperti bagaimana mereka menyapa customer yang masuk di Alfamart, maupun cara menawarkan sebuah produk atau promo.

Selesai melakukan sesi wawancara yang pertama, selanjutnya dipanggil enam orang calon karyawan yang lainnya untuk wawancara, dan dilakukan hingga semua calon karyawan selesai wawancara. Wawancara dilakukan untuk mengetahui informasi dari calon karyawannya terkait kemampuan, keterampilan, maupun kepribadian para calon karyawannya, sehingga perusahaan dapat menemukan karyawan yang tepat.



Gambar 4.8

Pengumuman yang lolos seleksi tahap awal

Tahap terakhir dari seleksi tahap awal setelah tes fisik, tes psikotes, dan wawancara, terakhir adalah pengumuman, jadi yang gugur akan diumumkan pada hari itu juga, dan yang lolos akan diberikan arahan oleh karyawan bagian rekrutmen untuk mengikuti seleksi berkas kedua. Arahan yang diberikan yaitu membawa berkas tambahan seperti surat izin orang tua yang sudah ditempelkan materai 6000 dan ijazah asli/SKL.

b. Pengumpulan berkas kedua



Gambar 4.9

Pengumpulan berkas kedua

Para calon karyawan yang telah lolos seleksi awal maka akan mengikuti proses seleksi selanjutnya yaitu diundang ke kantor untuk pengumpulan berkas kedua oleh karyawan bagian rekrutmen. Pada waktu pagi pukul 07:00, calon karyawan diminta masuk kedalam ruangan dan duduk dikursi yang telah disediakan. Calon karyawan diminta mengeluarkan berkasnya dan dikumpul pada karyawan bagian rekrutmen.

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa proses seleksi berkas kedua yaitu calon karyawan diundang ke kantor untuk menyetor berkas kedua, berkas tersebut yaitu surat izin orang tua yang sudah ditempelkan materai 6000, fotocopy kartu keluarga, fotocopy KTP, ijazah asli/SKL, dan foto 3x4. Berkas tersebut akan dikumpul oleh karyawan bagian rekrutmen.

(Bapak Syahrul, tanggal 22 Mei 2019)

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian rekrutmen bahwa proses seleksi berkas kedua, berkas yang akan dikumpul yaitu foto 3x4, fotocopy KTP, surat izin orang tua yang sudah ditempelkan materai 6000, fotocopy kartu keluarga, dan ijazah asli/SKL. Saat pengumpulan berkas kedua para calon karyawan sebelum pukul 07:00 sudah ada di kantor dan masuk keruangan yang telah disediakan. Kemudian diberi arahan untuk mengumpul berkas pada karyawan bagian rekrutmen.

(Bapak Danu, tanggal 23 Mei 2019)



Gambar 4.10

Pengisian Formulir

Selanjutnya calon karyawan diberikan lembar formulir dan diisi sesuai petunjuk dari karyawan bagian rekrutmen. Lembar formulir berisi data pribadi calon karyawan. Setelah selesai diisi lembar formulir dikumpul pada karyawan bagian rekrutmen.

Tujuan mengisi formulir agar jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan saat bekerja lebih mudah untuk

mendapatkan data karyawan tersebut agar segera ditangani dan didalam formulir juga terdapat data dan nomor telpon keluarga yang bisa dihubungi dalam keadaan darurat menyangkut karyawan tersebut.



Gambar 4.11

Pengarahannya untuk seleksi karyawan selanjutnya

Dilakukan pembekalan atau arahan pada calon karyawan untuk persiapan seleksi berikutnya yaitu *Training As Selection* selama tujuh hari, yang akan dilakukan di kantor Alfamart yang beralamat di Kawasan Industri Makassar (KIMA), Jl. Kima 8 Blok SS No. 23, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, dimana pada saat pembekalan atau arahan para calon karyawan diperintahkan untuk berpakaian rapi, bagi laki-laki diperintahkan untuk cukur rambut/botak, berpakaian hitam putih dan sepatu hitam. Kemudian untuk wanita diperintahkan berpakaian hitam putih dan sepatu hitam serta diwajibkan make up.

Pembekalan atau arahan dilakukan agar para calon karyawan saat proses seleksi training sudah siap, rapi dan seragam dengan calon karyawan yang lainnya.

c. Seleksi akhir yaitu seleksi training (*Training As Selection*)



Gambar 4.12

Training As Selection

Training As Selection diadakan selama tujuh hari kerja sistem gugur. Pada seleksi training ini para calon karyawan akan diberi ilmu tentang pengenalan sejarah Alfamart lebih dalam, peraturan dan ketentuan yang berlaku, peraturan kerja, dan cara bekerja karyawan. kegiatan praktek ini dilaksanakan selama tujuh hari. Setelah tujuh hari sudah menjalani training, maka mereka akan diumumkan dimana penempatan kerja sambil menandatangani kontrak kerja selama dua tahun.

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian Learning & Development bahwa proses seleksi training calon karyawan yang dilakukan selama tujuh hari itu terdapat lima fase/tahap yaitu:

- 1) Fase pertama adalah seleksi dari hari pertama dan hari kedua, jadi setiap fase ada pengumuman kelulusan/sistem gugur, dihari kedua itu pengumuman fase pertama.
- 2) Fase kedua adalah hari ketiga.
- 3) Fase ketiga adalah hari keempat.

- 4) Fase keempat adalah hari kelima, dan
- 5) Fase kelima adalah hari ke enam dan ke tujuh, terakhir pengumuman.

Seleksi itu pukul 7:00 sudah ada dikantor untuk baris berbaris melatih kedisiplinan, melatih keseragaman, kekompakan, melatih apakah dia mengikuti instruksi/tidak, setelah itu barulah mereka masuk kedalam kelas ikut materi, pukul 12:00 istirahat, kemudian lanjut materi pukul 13:00, setelah masuk pukul 16:00 istirahat sholat ashar, kemudian lanjut lagi materi. Selesai pukul 17:00. Setiap fase ada pengumuman kelulusan yang lulus lanjut ke fase selanjutnya, dan yang tidak lulus gugur. Setelah lulus semua fase training seleksi, peserta melakukan tanda tangan kontrak dikantor dan di tangani oleh bagian personalia. Setelah itu melakukan administrasi personalia itu dilakukan selama 2 hari, hari pertama itu tanda tangan kontrak, hari kedua itu pengisian bpjs sama koperasi karyawan.

Training As Selection diadakan selama tujuh hari kerja sistem gugur, pada seleksi training dalam satu kelas sekitar 40 orang, biasanya dibuka 2 kelas selama tujuh hari, jadi yang lulus itu rata-rata 60-70 orang lebih dan jarang yang lulus 100 %, gugur seleksi training biasanya karna terlambat atau tidak hadir.

Kelima fase tersebut terdapat poin-poin penilaian pada tahap seleksi yaitu :

- a. Evaluasi, jadi setiap materi itu diberikan kuis bisa dikatakan evaluasi.
- b. Diberikan hafalan.
- c. *Etitude* atau sikap.

Jadi secara garis besar penilaian seleksi dari karyawan itu ada tiga: yang pertama mengukur pengetahuannya dari tes yang diikuti oleh calon karyawan, kemudian yang kedua yaitu skil dari dari kemampuannya menghafal, mempraktekkan maupun tugas-tugas atau materi yang diberikan, kemudian yang ketiga yaitu sikap selama dia mengikuti seleksi selama tujuh hari.

Penilaian yang paling besar adalah pada sikap karena percuma mencari orang yang pintar tetapi etitudenya buruk, yang ada nanti malas ke toko, datang terlambat dan pekerjaannya di toko tidak baik, oleh karena itu penilaian yang paling besar adalah etitude atau sikap.

Setiap fase itu ada pengumuman, yang dilaksanakan pada sore hari setelah semua materi selesai dan setelah semua penilaian di kumpulkan, jika ada yang tidak lulus maka langsung diumumkan. Jadi bagi calon karyawan yang sudah menempuh fase akhir maka itulah yang menjadi karyawan di Alfamart. Setelah lulus semua fase training seleksi dan menjadi karyawan Alfamart, para karyawan diarahkan untuk melakukan tanda tangan kontrak dikantor oleh tim Personalia. Setelah itu karyawan diperintahkan untuk

melakukan administrasi pada tim Personalia selama 2 hari, pada hari pertama melakukan tanda tangan kontrak, hari kedua melakukan pengisian bpjs dan koperasi karyawan.

(Ibu Dhisa Desitha Tasrah, tanggal 29 Mei 2019)

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk perlu melakukan *Training As Selection* pada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dan standar karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun tujuan dilakukan *Training As Selection* yaitu :

- 1) Mencari calon karyawan yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan.
- 2) Member pembekalan pemenuhan kompetensi calon karyawan (crew) sehingga dapat menjadi karyawan (crew) yang handal dan tangguh.
- 3) Mengurangi turn over (karyawan out) pada karyawan toko.

Kutipan wawancara dengan karyawan bagian Learning & Development bahwa hambatan yang sering terjadi saat seleksi karyawan yaitu pada karyawan yang lemot atau lambat respon, seperti yang sering terjadi pada karyawan yang berasal dari daerah terpencil kadang tidak bisa komputer, jadi solusinya pada tim rekrutmen berusaha untuk melatih yang bersangkutan, dilatih tahap-tahapannya setelah itu dicontohkan, Jadi kalau misalnya dia betul-betul tidak bisa sama sekali maka digugurkan, karna pada perusahaan inimencari karyawan yang sudah siap, bisa menerima materi dan bisa menjalankannya.

Penempatan karyawan sudah ditentukan oleh tim rekrutmen. Jadi tim rekrutmen yang tentukan penempatan karena dia yang saring calon karyawannya dari mana, jadi penempatan itu harus sudah ada sebelum pengumuman kelulusan fase terakhir, jadi hari keenam itu minimal sudah ada penempatannya.

Penempatan kerja karyawan diusahaan terdekat dari domisili karyawan. Karyawan akan dirolling (sesuai kebutuhan area) Permintaan toko/perusahaan, koordinator wilayah (bagi anak toko yang ingin pindah area penempatan harus minta persetujuan kordinator wilayah).

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan pada toko yaitu ruangan yang bersih untuk seleksi, dan alat pengukur tinggi badan. kertas tes, alat tulis, lcd, komputer.

(Ibu Dhisa Desitha Tasrah, tanggal 29 Mei 2019)

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, disajikan data-data yang diperoleh mengenai strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Faktor internal

Faktor internal pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, terdiri dari kekuatan (Strength) dan kelemahan (Weakness).

Kekuatan (Strength) yaitu kondisi internal yang menunjang suatu organisasi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang dimiliki adalah sebagai berikut :

- a) Pelamar kerja mulai usia 18 tahun. Karena usia dibawah 17 tahun itu belum cukup umur untuk dipekerjakan, jadi minimal usia 18 tahun yang bisa direkrut pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
- b) Antusias pelamar kerja. Setiap bulan pelamar kerja banyak yang melamar pekerjaan pada perusahaan. Jika telah melamar kerja dan pelamar kerja tersebut tidak lolos seleksi, sebagian besar akan mencoba untuk melamar kerja kembali.
- c) Mengikuti tahapan seleksi. Para calon karyawan semangat mengikuti tahapan seleksi yang diberikan oleh karyawan bagian rekrutmen dan seleksi training. Mereka mengikuti intruksi dari karyawan bagian rekrutmen dan seleksi training.

- d) Tepat waktu. Para calon karyawan ketika telah mengikuti tahapan seleksi, mereka akan datang tepat waktu saat tes seleksi dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kelemahan (Weakness) yaitu kondisi internal yang menghambat suatu organisasi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang dapat menjadi penghambat pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah sebagai berikut :

- a) Usia 17 tahun tidak diproses. Pada usia 17 tahun belum cukup umur untuk diterima bekerja pada perusahaan, maka dari itu belum bisa diproses. Harus menunggu satu tahun kemudian untuk bisa melamar kerja di Alfamart.
- b) Penampilan kurang menarik. Calon karyawan yang akan melamar pekerjaan harus berpenampilan menarik karena pada seleksi awal akan dilakukan tes fisik. Karena calon karyawan jika selesai seleksi dan lolos menjadi karyawan, tugasnya akan melayani dan berhadapan langsung dengan konsumen.
- c) Berbicara terbata-bata dan tidak ramah. Calon karyawan yang berbicara terbata-bata tidak termasuk dalam kriteria pada karyawan diperusahaan ini karena ketika lolos menjadi karyawan akan berhadapan langsung dengan konsumen, maka dari itu perlu dilatih agar mampu berbicara dengan baik. Dan bagi pelamar kerja yang tidak ramah akan nada penilaian juga karena perusahaan membutuhkan karyawan yang ramah.
- d) Waktu Seleksi yang cukup lama. Pada proses seleksi mulai dari seleksi awal yang dilakukan seharian mulai dari pagi hingga sore

hari, kemudian pada hari berikutnya dilakukan pengumpulan berkas kedua dan diberikan arahan kepada karyawan bagian rekrutmen, setelah itu dilakukan seleksi training selama tujuh hari dan terakhir dilakukan tanda tangan kontrak. Proses yang cukup lama agar bisa menjadi karyawan yang diinginkan Perusahaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, terdiri dari peluang (Opportunities) dan ancaman (Threats).

Peluang (Opportunities) yaitu kondisi eksternal yang menunjang suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya terdiri atas:

- a) Berkarir di usia muda. Tamat SMA sudah bisa bekerja di Alfamart, dimulai dari menjadi crew kemudian berpeluang naik jabatan.
- b) Komunikasi yang baik. Yang paling penting pada pekerjaan ini yaitu jika komunikasinya baik akan ada nilai tambahan, karena nantinya akan berhadapan dan berkomunikasi langsung dengan konsumen.
- c) Bertambahnya ilmu dari latihan saat seleksi. Saat proses seleksi berlangsung akan diberikan yaitu bekal/pengetahuan untuk persiapan menjadi crew Alfamart, jadi banyak ilmu yang bisa didapatkan dalam proses seleksi.
- d) Penempatan kerja yang paling terdekat dari domisili dan jadwal sudah ditentukan. Setelah selesai diseleksi, maka akan ada pembagian penempatan kerja, dimana penempatannya yang paling dekat dari domisili. Dan jadwal kerja sudah ditentukan saat setelah tanda tangan kontak dilakukan.

Ancaman (Threats) yaitu kondisi eksternal yang menghambat suatu organisasi, untuk mencapai tujuan yang dihadapi terdiri atas:

- a) Banyaknya pesaing. Pelamar kerja yang ingin melamar di Alfamart setiap bulan semakin meningkat, maka dari itu persiapan sebelum seleksi harus diperhatikan sebelum melamar kerja, seperti penampilan, cara berbicara maupun latihan agar selalu tersenyum, Ini penting karena inilah penilaian awalnya, kemudian seleksi selanjutnya persiapkan ilmunya dengan belajar karna akan diberikan tes tulis juga. Hal ini harus dilakukan agar mampu lolos pada proses seleksi di Alfamart mengingat banyaknya pesaing.
- b) Jarak lokasi seleksi. Lokasi seleksi/kantor Alfamart berada di Kawasan Industri Makassar, cukup jauh dari tempat tinggal para pelamar karena kebanyakan pelamar berasal dari daerah yang akan menempuh perjalanan hingga berjam-jam. Maka dari itu jika tidak berinisiatif untuk mencari tempat penginapan yang lebih dekat dari kantor Alfamart maka akan terlambat untuk melakukan proses seleksi karena pukul 7:00 sudah harus berada dikantor.
- c) Calon karyawan yang suka lambat dalam berpikir. Pada perusahaan merupakan hal yang membuang-buang waktu jika mempekerjakan orang yang suka lambat dalam berpikir.
- d) Calon karyawan yang terlambat akan digugurkan. Perusahaan akan menilai prilaku calon karyawan jika pada tahap seleksi sudah terlambat maka akan digugurkan, karna tidak mampu mengatur waktunya dengan baik.

3. Hasil penilaian skor faktor Internal dan eksternal pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Hasil wawancara terhadap karyawan bagian rekrutmen dan karyawan bagian Learning and Development pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk, digunakan untuk memperoleh skor dan pembobotan faktor internal dan eksternal.

TABEL 4.1
Hasil penilaian skor faktor Internal

No	IFAS	Skor	Bobot
Faktor Internal (Kekuatan)			
1.	Pelamar kerja mulai usia 18 tahun	4	0,17
2.	Antusias pelamar kerja	4	0,15
3.	Mengikuti tahapan seleksi	4	0,17
4.	Tepat waktu	3	0,15
Faktor Internal (Kelemahan)			
5.	Usia 17 tahun tidak diproses	2	0,10
6.	Penampilan kurang menarik	2	0,09
7.	Berbicara terbata-bata dan tidak ramah	2	0,09
8.	Waktu Seleksi yang cukup lama	1	0,08
Total		22	1,0

TABEL 4.2
Hasil penilaian skor faktor Eksternal

No	EFAS	Skor	Bobot
Faktor Eksternal (Peluang)			
1.	Berkarir diusia muda	4	0,15
2.	Komunikasi yang baik	3	0,17
3.	Bertambahnya ilmu dari latihan saat seleksi	3	0,17
4.	Penempatan dan jadwal sudah ditentukan	3	0,15
Faktor Eksternal (Ancaman)			
5.	Banyaknya pesaing	2	0,9
6.	Jarak lokasi seleksi	2	0,9
7.	Calon karyawan yang suka lambat dalam berpikir	2	0,8
8.	Calon karyawan yang terlambat akan digugurkan	2	0,10
Total		21	1,0

4. Matriks IFAS (Internal Faktor Analysis Summary)

Data yang diperoleh dalam Matriks IFAS ini berasal dari pengamatan langsung pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penilaian skor dan pembobotan diperoleh dari wawancara terhadap karyawan bagian rekrutmen dan karyawan bagian Learning and Development pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk. Dengan cara mengalikan bobot dikali rating.

TABEL 4.3
Matriks IFAS pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

No	Kekuatan (Strengths)	Skor	Bobot	Skor*Bobot
1.	Pelamar kerja muai usia 18 tahun	4	0,17	0,68
2.	Antusias pelamar kerja	4	0,15	0,6
3.	Mengikuti tahapan seleksi	4	0,17	0,68
4.	Tepat waktu	3	0,15	0,45
TOTAL KEKUATAN				2,41
NO	Kelemahan (Weakness)	Skor	Bobot	Skor*Bobot
1.	Usia 17 tahun tidak diproses	2	0,10	0,2
2.	Penampilan kurang menarik	2	0,09	0,18
3.	Berbicara terbata-bata dan tidak ramah	2	0,09	0,18
4.	Waktu Seleksi yang cukup lama	1	0,08	0,08
TOTAL KELEMAHAN				1,36
TOTAL IFAS		2,41 + 1,36		3,77

Berdasarkan data diatas bahwa nilai kekuatan (Strength) adalah nilai tertinggi untuk matriks IFAS dengan jumlah 3,78 dibandingkan dengan faktor kelemahan (Weakness) adalah 0,20, maka nilai yang dapat dijadikan dasar kebijakan adalah nilai kekuatan (Strength).

5. Matriks EFAS (eksternal Faktor Analysis Summary)

Data yang diperoleh dalam Matriks EFAS ini berasal dari pengamatan langsung pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penilaian skor dan pembobotan diperoleh dari wawancara terhadap karyawan bagian rekrutmen dan karyawan bagian Learning and Development pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk. Dengan cara mengalikan bobot dikali rating.

TABEL 4.4
Matriks EFAS pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

No	Peluang (Opportunities)	Skor	Bobot	Skor*Bobot
1.	Berkarir diusia muda	4	0,15	1,12
2.	Komunikasi yang baik	3	0,17	0,75
3.	Bertambahnya ilmu dari latihan saat seleksi	3	0,17	0,75
4.	Penempatan dan jadwal sudah ditentukan	3	0,15	0,45
TOTAL PELUANG				3,07
No	Ancaman (Threats)	Skor	Bobot	Skor*Bobot
1.	Banyaknya pesaing	2	0,9	0,4
2.	Jarak lokasi seleksi	2	0,9	0,44
3.	Calon karyawan yang suka lambat dalam berpikir	2	0,8	0,4
4.	Calon karyawan yang terlambat akan digugurkan	2	0,10	0,44
TOTAL ANCAMAN				0,96
TOTAL EFAS		3,07 + 0,96		4,03

Berdasarkan data diatas bahwa nilai peluang (Opportunity) adalah nilai tertinggi untuk Matriks EFAS dengan jumlah 3,07 dibandingkan dengan faktor Ancaman (Threats) adalah 0,96, maka nilai yang dapat dijadikan dasar kebijakan adalah nilai peluang (Opportunity).

6. Diagram Cartesius Analisis SWOT

Hasil dari analisis IFAS, faktor kekuatan dan kelemahan memiliki total skor 3,77 yang berarti bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada pada titik rata-rata dalam usahanya menjalankan strategi memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi kelemahan.

Hasil dari analisis EFAS, faktor peluang dan ancaman memiliki total skor 4,03 yang berarti bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada pada titik rata-rata dalam usahanya menjalankan strategi memanfaatkan peluang dan menghindari ancaman.

Selanjutnya nilai total skor dari masing-masing faktor dapat dirinci kekuatan (Strength) 2,41, kelemahan (Weakness) 1,36, peluang (Opportunity) 3,07, ancaman (Threat) 0,96. Maka diketahui selisih total skor faktor kekuatan (Strength) dan kelemahan (Weakness) adalah (+) 1,05, sedangkan selisih total skor faktor peluang (Opportunity) dan ancaman (Threat) adalah (+) 2,11. Dibawah ini merupakan gambar diagram Cartesius Analisis SWOT :



Gambar 4.13

Diagram Cartesius Analisis SWOT PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Gambar Diagram Cartesius diatas, sangat jelas menunjukkan bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada pada kuadran *growth* dimana kuadran tersebut merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus ditetapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth Oriented Strategy*).

Strategi ini menandakan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu untuk terus berkembang dengan mengambil peluang yang ada untuk mendapatkan sumber daya manusia yang maksimal.

7. Matriks SWOT

Analisis SWOT dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap model Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dijelaskan sebagai berikut :

TABEL 4.5

Matrix SWOT pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

		Strength (S)	Weakness (W)
		IFAS	1. Mulai usia 18 tahun (Tamat SMA/Sederajat) 2. Antusias pelamar kerja 3. Mengikuti tahapan seleksi 4. Tepat waktu
EFAS	Opportunity (O)	Strategi SO	Strategi WO
	1. Berkarir diusia muda 2. Komunikasi yang baik 3. Bertambahnya ilmu dari latihan saat seleksi	1. Usia 18 tahun sudah bisa berkarir 2. Calon pelamar mampu berkomunikasi dengan baik	1. Menunggu tahun depan umelamar kerja 2. Mampu memperbaiki penampilan dan kerapian

4. Penempatan dan jadwal sudah ditentukan	3. Mendapat ilmu dan pengalaman baru 4. Tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	3. Harus berlatih berbicara dan komunikasi yang baik 4. Harus menjalani proses seleksi yang cukup lama
Threat (T)	Strategi ST	Strategi WT
1. Banyaknya pesaing 2. Jarak lokasi seleksi 3. Calon karyawan yang lambat berpikir 4. Calon karyawan yang terlambat akan digugurkan	1. Usia 18 tahun mulai bersaing didunia kerja 2. Memperhitungkan jarak tempat tinggal dengan lokasi seleksi 3. Diharapkan focus dalam tahap seleksi agar tidak lemot 4. Diharapkan datang tepat waktu	1. Persaingan di Alfamart mulai usia 18 tahun/tamat (SMA/Sederajat) 2. Memakai seragam hitam putih saat tiba dikantor agar tidak kotor saat diperjalanan 3. Berlatih berbicara 4. Harus semangat dan fokus saat seleksi agar tidak gugur

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kombinasi kedua faktor tersebut ditunjukkan dalam hasil analisis SWOT sebagai berikut :

a) Strategi *Strength – Opportunities*

Strategi *Strength – Opportunities* ini menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk memanfaatkan segala kesempatan yang ada sehingga perusahaan dapat memiliki keunggulan bersaing jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan sejenis.

- 1) Usia 18 tahun sudah bisa berkarir
- 2) Calon pelamar mampu berkomunikasi dengan baik
- 3) Mendapat ilmu dan pengalaman baru
- 4) Tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

b) Strategi *Weakness – Opportunities*

Strategi *Weakness – Opportunities* diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

- 1) Menunggu tahun depan untuk melamar kerja
- 2) Mampu memperbaiki penampilan dan kerapian
- 3) Harus berlatih berbicara dan komunikasi yang baik
- 4) Harus menjalani proses seleksi yang cukup lama

c) Strategi *Strength - Threat*

Strategi *Strength – Threat* dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman yang ada.

1. Usia 18 tahun mulai bersaing didunia kerja
2. Memperhitungkan jarak tempat tinggal dengan lokasi seleksi
3. Diharapkan berlatih agar mampu cepat tanggap dalam proses tahapan seleksi Calon karyawan.
4. Diharapkan datang tepat waktu

d) Strategi *Weakness - Threat*

Strategi *Weakness – Threat* ini berusaha meminimalkan kelemahan yang ada, serta menghindari ancaman. Dalam kondisi ini perusahaan dituntut untuk segera berbenah diri, karena dengan cara itulah perusahaan-perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

- 1) Persaingan di Alfamart mulai usia 18 tahun.
- 2) Memakai seragam hitam putih saat tiba dikantor agar tidak kotor
- 3) Berlatih berbicara
- 4) Harus semangat saat seleksi agar tidak gugur

D. Pembahasan

1. Proses Rekrutmen

Pernyataan dari karyawan bagian rekrutmen Sumber Alfaria Trijaya Tbk bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu dengan menyebar iklan melalui sosial media seperti di instagram, facebook, whats up, hingga grup loker Makassar. Menyebar iklan di awal bulan selama satu bulan, kemudian pada bulan kedua iklan yang baru akan dipasang.

Para pelamar kerja membawa lamarannya di kantor Alfamart , Berkas lamaran kerja yang dilampirkan yaitu Curriculum Vitae, fotocopy KTP eletronik, fotocopy kartu keluarga, daftar riwayat hidup, foto 3x4 satu lembar dan fotocopy Ijazah/SKL. Kemudian pada hari itu juga dilakukan seleksi tahap awal, Seleksi tahap awal yang dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dilakukan dikantor Alfamart yang beralamat di Kawasan Industri Makassar, Jl. Kima 8 Blok SS No. 23, kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Seleksi tahap awal dilakukan setelah calon karyawan menyeter berkas pada karyawan rekrutmen di ruangan seleksi, dan pada saat itu pula seleksi tahap awal dilakukan oleh karyawan bagian rekrutmen. Setelah seleksi tahap awal itu selesai, saat itu pula dilakukan pengumuman bagi yang lolos untuk seleksi tahap selanjutnya karna PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menerapkan sistem gugur, yang dikarenakan tidak termasuk dalam kriteria karyawan yang dibutuhkan. Adapun fasilitas yang digunakan saat proses seleksi dilakukan yaitu pengukur tinggi badan untuk tes fisik, lembar soal dan lembar jawaban untuk tes

psikotes, kursi dan meja, serta alat tulis. Adapun seleksi tahap awal yang dilakukan antara lain :

a. Tes fisik.

Tes fisik merupakan tahapan seleksi awal yang dilakukan oleh karyawan bagian rekrutmen pada waktu pagi dimulai pukul 08.00. Tes fisik yaitu mengukur tinggi badan calon karyawan dimana tinggi badan pada wanita minimal 155 cm dan pria minimal 165 cm, berpenampilan menarik, dan tidak memiliki tindik/tattoo.

Tes fisik dilakukan untuk mengetahui apakah calon karyawan termasuk dalam kriteria atau tidak. Setelah selesai melakukan tes fisik, maka akan diumumkan bagi yang tidak masuk dalam kriteria akan gugur seleksi pada saat itu juga. Setelah itu calon karyawan yang lolos tes fisik diminta agar tetap berada diruangan seleksi untuk melanjutkan seleksi tes psikotes.

b. Tes psikotes

Tahap selanjutnya dari seleksi tes awal setelah tes fisik yaitu tes psikotes yang dilakukan pada waktu pagi pukul 11:00. Para calon karyawan diminta duduk dikursi yang telah disediakan dalam ruang seleksi. Sebelum psikotes dimulai, karyawan bagian rekrutmen terlebih dahulu menjelaskan hal-hal pokok mengenai perusahaan. Pada tes psikotes calon karyawan diberikan lembar soal untuk dijawab dalam bentuk tulisan yang terdiri dari 20 nomor, soal yang diberikan yaitu :

- 1) Tentang kepribadian. Akan ada soal beserta pilihan jawaban berupa tindakan-tindakan bagaimana ketika kita menghadapi sesuatu.
- 2) Perubahan gambar. Harus teliti mengamati perubahan gambar, mulai dari bagaimana bentuk gambar diawal lalu bagaimana semestinya gambar tersebut diakhir.
- 3) Matematika. Soal matematika yaitu menambahkan angka dari bawah keatas hingga baris selanjutnya sampai waktu yang ditentukan habis. Hasil akhirnya nanti dilihat dari berapa banyak baris yang sudah dijawab.

Usai mengerjakan soal psikotes, soal tersebut akan dikumpul oleh karyawan bagian rekrutmen dan langsung diperiksa oleh karyawan bagian rekrutmen saat itu juga.

Tes psikotes dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan yang dimiliki calon karyawan. Setelah jawaban dari soal psikotes diperiksa oleh karyawan bagian rekrutmen, maka hasilnya akan diumumkan saat itu juga, bagi yang gugur dipersilahkan untuk pulang karena tidak memenuhi nilai yang ditetapkan, dan bagi calon karyawan yang lolos tes psikologi diperintahkan agar tetap berada dalam ruangan seleksi untuk melanjutkan wawancara.

c. Wawancara.

Tahap selanjutnya dari seleksi tes awal setelah tes fisik dan tes psikotes yaitu wawancara. Wawancara dilakukan oleh karyawan bagian rekrutmen, pada sesi pertama calon karyawan

yang akan dipanggil untuk wawancara yaitu enam orang sekaligus oleh karyawan bagian rekrutmen, itu dilakukan hingga semua calon karyawan selesai wawancara, dikarenakan banyaknya calon karyawan yang diseleksi dan untuk mengefisienkan waktu. Wawancara dilakukan pada sore hari pukul 04:00, pada saat dikumpulkan enam orang calon karyawan, mereka diminta duduk dikursi yang telah disediakan dan seleksi wawancara dimulai dengan karyawan bagian wawancara menanyakan satu per satu calon karyawan, pertanyaan yang diberikan antara lain yaitu :

- 1) Pertama calon karyawan diminta memperkenalkan diri.
- 2) Selanjutnya setiap calon karyawan ditanyakan hal yang berbeda mengenai pengalaman kerja maupun seputar data diri calon karyawan. hal ini dilakukan untuk melihat dan menilai sikap calon karyawan.
- 3) Setelah itu karyawan bagian rekrutmen meminta calon karyawan untuk mempraktekkan bagaimana cara menjual produk mereka nantinya. Seperti bagaimana mereka menyapa customer yang masuk di Alfamart, maupun cara menawarkan sebuah produk atau promo.

Wawancara dilakukan untuk mengetahui informasi dari calon karyawannya terkait kemampuan, keterampilan, maupun kepribadian para calon karyawannya, sehingga perusahaan dapat menemukan karyawan yang tepat.

Tahap terakhir dari seleksi tahap awal setelah tes fisik, tes psikotes, dan wawancara, terakhir adalah pengumuman, jadi yang gugur akan diumumkan pada hari itu juga, dan yang lolos akan diberikan arahan oleh karyawan bagian rekrutmen untuk mengikuti seleksi berkas kedua. Arahan yang diberikan yaitu membawa berkas tambahan seperti surat izin orang tua yang sudah ditempelkan materai 6000 dan ijazah asli/SKL.

d. Pengumpulan berkas kedua

Para calon karyawan yang telah lolos seleksi awal maka akan mengikuti proses seleksi selanjutnya yaitu diundang ke kantor untuk pengumpulan berkas kedua oleh karyawan bagian rekrutmen. Pada waktu pagi pukul 07:00, calon karyawan diminta masuk ke dalam ruangan dan duduk di kursi yang telah disediakan. Calon karyawan diminta mengeluarkan berkasnya dan dikumpul pada karyawan bagian rekrutmen.

Selanjutnya calon karyawan diberikan lembar formulir dan diisi sesuai petunjuk dari karyawan bagian rekrutmen. Lembar formulir berisi data pribadi calon karyawan. Setelah selesai diisi lembar formulir dikumpul pada karyawan bagian rekrutmen.

Tujuan mengisi formulir agar jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan saat bekerja lebih mudah untuk mendapatkan data karyawan tersebut agar segera ditangani dan didalam formulir juga terdapat data dan nomor telepon keluarga

yang bisa dihubungi dalam keadaan darurat menyangkut karyawan tersebut.

Dilakukan pembekalan atau arahan pada calon karyawan untuk persiapan seleksi berikutnya yaitu *Training As Selection* selama tujuh hari, yang akan dilakukan di kantor Alfamart yang beralamat di Kawasan Industri Makassar (KIMA), Jl. Kima 8 Blok SS No. 23, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, dimana pada saat pembekalan atau arahan para calon karyawan diperintahkan untuk berpakaian rapi, bagi laki-laki diperintahkan untuk cukur rambut / botak, berpakaian hitam putih dan sepatu hitam. Kemudian untuk wanita diperintahkan berpakaian hitam putih dan sepatu hitam serta diwajibkan make up. Pembekalan dilakukan agar para calon karyawan saat seleksi training sudah siap, rapi dan seragam dengan calon karyawan yang lainnya.

2. Proses Seleksi

Training As Selection diadakan selama tujuh hari kerja sistem gugur. Pada seleksi training ini para calon karyawan akan diberi ilmu tentang pengenalan sejarah Alfamart lebih dalam, peraturan dan ketentuan yang berlaku, peraturan kerja, dan cara bekerja karyawan. *Training As Selection* dilaksanakan selama tujuh hari. Setelah tujuh hari sudah menjalani training, maka akan diumumkan dimana penempatan kerja sambil menandatangani kontrak kerja selama dua tahun.

Pernyataan dari karyawan bagian Learning and Development bahwa proses Seleksi Training PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dilakukan selama tujuh hari. Selama tujuh hari itu terdapat lima fase/tahap yaitu:

- a. Fase pertama adalah seleksi dari hari pertama dan hari kedua, jadi setiap fase ada pengumuman kelulusan/sistem gugur, dihari kedua itu pengumuman fase pertama.
- b. Fase kedua adalah hari ketiga.
- c. Fase ketiga adalah hari keempat.
- d. Fase keempat adalah hari kelima, dan
- e. Fase kelima adalah hari ke enam dan ke tujuh, terakhir pengumuman.

Proses seleksi training dilakukan mulai pukul 7:00 calon karyawan sudah ada di kantor untuk melakukan baris berbaris melatih kedisiplinan, melatih keseragaman, kekompakan, melatih apakah dia mengikuti instruksi/tidak, setelah itu barulah mereka masuk kedalam kelas ikut materi, pukul 12:00 istirahat, kemudian lanjut materi pukul 13:00, setelah masuk pukul 16:00 istirahat sholat ashar, kemudian lanjut lagi materi. Selesai pukul 17:00. Setiap fase ada pengumuman kelulusan, yang lulus lanjut ke fase selanjutnya, dan yang tidak lulus gugur. Setelah lulus semua fase training seleksi, peserta melakukan tanda tangan kontrak di kantor dan di tangani oleh bagian personalia. Setelah itu melakukan administrasi personalia itu dilakukan selama 2 hari, hari pertama itu tanda tangan kontrak, hari kedua itu pengisian bpjs sama koperasi karyawan.

Kelima fase tersebut terdapat poin-poin penilaian pada tahap seleksi yaitu :

- a. Evaluasi, jadi setiap materi itu diberikan kuis bisa dikatakan evaluasi. evaluasi dilakukan untuk mengukur pengetahuan calon karyawan.
- b. Diberikan hafalan. Untuk mengetahui skil dari dari kemampuannya menghafal calon karyawan.
- c. *Etitude* atau sikap. Untuk mengetahui sikap calon karyawan selama mengikuti seleksi selama tujuh hari.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk perlu melakukan *Training As Selection* pada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dan standar karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun tujuan dilakukan *Training As Selection* yaitu :

- a. Mencari calon karyawan yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan.
- b. Memberi pembekalan pemenuhan kompetensi calon karyawan (crew) sehingga dapat menjadi karyawan (crew) yang handal dan tangguh.
- c. Mengurangi *turn over* (karyawan out) pada karyawan toko.

3. Hasil Analisis SWOT PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Menentukan faktor internal yang meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman, sehingga dapat menunjukkan hasil analisis SWOT pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Berikut ini akan dibahas secara detail

mengenai kajian terhadap Kekuatan (Strength), kelemahan (Weakness), peluang (Opportunities) dan ancaman (Threats).

1. Analisis kekuatan (Strength)

Pelamar kerja yang berusia 18 tahun sudah bisa melamar kerja. Karena usia dibawah 17 tahun itu belum cukup umur untuk dipekerjakan, jadi minimal usia 18 tahun yang bisa direkrut pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Antusias pelamar kerja karena pada setiap bulan semakin banyak pelamar yang melamar pekerjaan pada Alfamart. Jika telah melamar kerja dan pelamar kerja tersebut tidak lolos seleksi, sebagian besar akan mencoba untuk melamar kerja kembali.

Para calon karyawan semangat mengikuti tahapan seleksi yang diberikan oleh karyawan bagian rekrutmen dan seleksi training. Mereka mengikuti intruksi dari karyawan bagian rekrutmen dan seleksi training.

Para calon karyawan ketika telah mengikuti tahapan seleksi, mereka akan datang tepat waktu saat tes seleksi dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Analisis Kelemahan (Weakness)

Usia 17 tahun tidak diproses karena belum cukup umur untuk diterima bekerja pada perusahaan, maka dari itu belum bisa diproses. Harus menunggu satu tahun kemudian untuk bisa melamar kerja.

Calon karyawan yang akan melamar pekerjaan harus berpenampilan menarik karena pada seleksi awal akan dilakukan

tes fisik. Karena calon karyawan jika selesai seleksi dan lolos menjadi karyawan akan melayani dan berhadapan langsung dengan konsumen, maka dari itu penampilan harus menarik.

Calon karyawan yang berbicara terbata-bata tidak termasuk dalam kriteria pada karyawan di perusahaan ini karena ketika lolos menjadi karyawan akan berhadapan langsung dengan konsumen, maka dari itu perlu dilatih agar mampu berbicara dengan baik. Dan bagi pelamar kerja yang tidak ramah akan nada penilaian juga karena perusahaan membutuhkan karyawan yang ramah.

Waktu Seleksi yang cukup lama, mulai dari seleksi awal yang dilakukan seharian mulai dari pagi hingga sore hari, kemudian pada hari berikutnya dilakukan pengumpulan berkas kedua dan diberikan arahan kepada karyawan bagian rekrutmen, setelah itu dilakukan seleksi training selama tujuh hari dan terakhir dilakukan tanda tangan kontrak. Proses yang cukup lama agar bisa menjadi karyawan yang diinginkan Perusahaan.

3. Analisis Peluang (Opportunities)

Tamat SMA dan genap berusia 18 tahun sudah bisa bekerja di Alfamart, dimulai dari menjadi crew kemudian berpeluang naik jabatan dan berkarir di usia muda.

Komunikasi yang baik adalah point penting pada pekerjaan ini karena jika komunikasinya baik akan ada nilai tambahan, karena nantinya akan berhadapan dan berkomunikasi langsung dengan konsumen.

Bertambahnya ilmu dari latihan saat seleksi saat proses seleksi berlangsung akan diberikan yaitu bekal/pengetahuan untuk persiapan menjadi crew Alfamart, jadi banyak ilmu yang bisa didapatkan dalam proses seleksi.

Setelah selesai diseleksi, maka akan ada pembagian penempatan kerja, dimana penempatannya yang paling dekat dari domisili. Dan jadwal kerja sudah ditentukan saat setelah tanda tangan kontak dilakukan.

4. Analisis Ancaman (Threats)

Pelamar kerja yang ingin melamar di Alfamart setiap bulan semakin meningkat, maka dari itu persiapan sebelum seleksi harus diperhatikan sebelum melamar kerja, seperti penampilan, cara berbicara maupun latihan agar selalu tersenyum, Ini penting karena inilah penilaian awalnya, kemudian seleksi selanjutnya persiapkan ilmunya dengan belajar karena akan diberikan tes tulis juga. Hal ini harus dilakukan agar mampu lolos pada proses seleksi di Alfamart mengingat banyaknya pesaing.

Lokasi seleksi/kantor Alfamart berada di Kawasan Industri Makassar, cukup jauh dari tempat tinggal para pelamar karena kebanyakan pelamar berasal dari daerah yang akan menempuh perjalanan hingga berjam-jam. Maka dari itu jika tidak berinisiatif untuk mencari tempat penginapan yang lebih dekat dari kantor Alfamart maka akan terlambat untuk melakukan proses seleksi karena pukul 7:00 sudah harus berada di kantor.

Calon karyawan yang suka lambat dalam berpikir. Pada perusahaan merupakan hal yang membuang-buang waktu jika mempekerjakan orang yang suka lambat dalam berpikir.

Calon karyawan yang terlambat akan digugurkan. Perusahaan akan menilai perilaku calon karyawan jika pada tahap seleksi sudah terlambat maka akan digugurkan, karna waktunya tidak bisa diatur dengan baik.

Hambatan yang terjadi dalam perekrutan kadangkala banyak kandidat yang tidak sesuai dengan standar kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Adapun hambatan dalam proses seleksi karyawan lebih kepada kemampuan masing-masing individu dalam menerima arahan tes, hal ini dikarenakan banyaknya pelamar yang kurang memiliki keahlian atau keterampilan, pengalaman kerja maupun pengetahuan.

Cara mengatasi hambatan dalam perekrutan yaitu dengan kembali membuka lowongan pekerjaan, adapun cara mengatasi hambatan dalam proses seleksi karyawan dengan memastikan terlebih dahulu kepada para calon pelamar agar memahami tahapan seleksi sebelum proses seleksi dilakukan.

Dilihat dari berbagai kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman yang ada, maka PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat dilihat pada tabel analisis SWOT berikut :

TABEL 4.6

Analisis SWOT pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Faktor Internal	<p style="text-align: center;">KEKUATAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelamar kerja mulai usia 18 tahun 2. Antusias pelamar kerja 3. Mengikuti tahapan seleksi 4. Tepat waktu 	<p style="text-align: center;">KELEMAHAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usia 17 tahun tidak diproses 2. Penampilan kurang menarik 3. Berbicara terbata-bata dan tidak ramah 4. Waktu Seleksi yang cukup lama
Faktor Internal	<p style="text-align: center;">PELUANG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berkarir diusia muda 2. Komunikasi yang baik 3. Bertambahnya ilmu dari latihan saat seleksi 4. Penempatan dan jadwal sudah ditentukan 	<p style="text-align: center;">ANCAMAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya pesaing 2. Jarak lokasi seleksi 3. Calon karyawan yang suka lambat dalam berpikir 4. Calon karyawan yang terlambat akan digururkan

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menunjukkan bahwa :

1. Sistem Rekrutmen yang dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu dengan menyebar iklan melalui sosial media seperti di instagram, facebook, whats up, hingga grup loker Makassar. Tahap pencarian pelamar kerja antara lain :
 - a. Pertama yaitu menyeter surat lamaran kerja dan dilakukan seleksi tahap awal dengan tes fisik, tes psikotes dan wawancara.
 - b. Kedua yaitu pengumpulan berkas kedua, berkas lamaran kerja yang dilampirkan yaitu daftar riwayat hidup, Curriculum Vitae, KTP eletronik, kartu keluarga, fotocopy Ijazah / SKL, dan foto 3x4 satu lembar, kemudian setelah itu diberi arahan untuk persiapan seleksi selanjutnya.
2. Proses seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yaitu seleksi training *Training As Selection* diadakan selama tujuh hari kerja sistem gugur. Pada seleksi training ini para calon karyawan akan diberi ilmu tentang pengenalan sejarah Alfamart lebih dalam, peraturan dan ketentuan yang berlaku, peraturan kerja, dan cara bekerja karyawan. kegiatan praktek ini dilaksanakan selama tujuh hari. Setelah tujuh hari sudah menjalani training, maka mereka

akan diumumkan dimana penempatan kerja sambil menandatangani kontrak kerja selama dua tahun.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk perlu melakukan *Training As Selection* pada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dan standar karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun tujuan dilakukan *Training As Selection* yaitu :

- a. Mencari calon karyawan yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan.
- b. Memberi pembekalan pemenuhan kompetensi calon karyawan (crew) sehingga dapat menjadi karyawan (crew) yang handal dan tangguh.
- c. Mengurangi turn over (karyawan out) pada karyawan toko.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan saran agar perekrutan dan seleksi dapat terpenuhi dengan baik, yaitu :

1. Bagi PDM (*People Development Manager*) PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam membuka lowongan kerja sebaiknya terlebih dahulu memperluas informasi mengenai persyaratan-persyaratan dalam menerima karyawan baru pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
2. Bagi para pelamar pada perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebaiknya harus lebih banyak mencari informasi tentang perusahaan yang dituju melalui media cetak maupun media sosial terkait dengan persyaratan calon karyawan dan pertanyaan-pertanyaan sebelum menghadapi tes.

DAFTAR PUSTAKA

- Devira Pusparani. Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Bayuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), Vol.58, No.2, (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2436/2832>, diakses 15 April 2019).
- Hastuti Naibaho. 2012. Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Studi Terhadap Literatur. *Jurnal Eksekutif*, (Online), Vol.9, (<http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/27/26>, diakses 15 April 2019).
- Hendra Fadyanto. 2017, Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi pada Pt. X. *Jurnal Angora*, (Online), Vol.5, No.1, (<https://media.neliti.com/media/publications/56551-ID-analisis-sistem-rekrutmen-dan-seleksi-pa.pdf>, diakses 15 April 2019).
- Hery. 2016. *Soal Jawab Manajemen*. Grasindo: Jakarta
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Grasindo: Jakarta
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers: Jakarta
- Malayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan pertama*. Salemba Empat: Yogyakarta
- Mello, Jeffrey A. 2015. *Strategic Human Resource Management (Fourth Edition)*. Cengage Learning: Stanford
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif (Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru)*. UIP: Jakarta
- Moleong, L.J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Noe R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Nur Rohmatin. 2016. Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah. *Jurnal Nisbah*, (Online), Vol.2, No.1, (<https://ojs.unida.ac.id/JN/article/download/249/60>, diakses 15 April 2019).
- Purwanto. 2008. *Manajemen Strategi*. Yrama Widya: Bandung
- Rachmawati Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Andi Offset: Jakarta
- Rangkuty, F. (2009). *Analisis SWOT cara perhitungan bobot, rating, dan OCAI*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga*. YKPN: Yogyakarta
- Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Graha Ilmu: Jakarta
- Sopiah, dan Etta. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi: Yogyakarta
- Teguh, Ambar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet I*. Graha Ilmu: Jakarta
- William Santosa Halim. 2016, Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *Jurnal Angora*, (Online), Vol.4, No.1, (<https://media.neliti.com/media/publications/36478-ID-analisis-rekrutmen-dan-seleksi-karyawan-pada-perusahaan-bihun-cahaya-tiga-tunggal.pdf>, diakses pada 15 April 2019).
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Alfabeta: Bandung

Nama : Bapak Syahrul

Jabatan : *Recrutment*

Pelaksanaan Wawancara : Hari Rabu, tanggal 22 Mei 2019, pukul 02:00

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana tahap pencarian pelamar kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Tahap pencarian pelamar kerja yang pertama yaitu menyetor surat lamaran kerja, kedua yaitu merekrut pelamar kerja, ketiga pengumpulan berkas kedua, dan terakhir seleksi training sesuai jadwal biasanya satu minggu / 7 hari (dibuka dua kelas, dalam satu kelas ada 40 orang, jadi dua kelas yaitu 80 orang).

2. Apa saja yang dilampirkan pada surat lamaran kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Saat penerimaan berkas lamaran kerja yang dilampirkan yaitu daftar riwayat hidup, Curriculum Vitae, KTP elektronik, kartu keluarga, fotocopy Ijazah / SKL, dan foto 3x4 satu lembar.

3. Bagaimana sistem Rekrutmen yang diterapkan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Sistem Rekrutmen yang diterapkan disini yaitu yang pertama cek fisik, kemudian yang kedua psikotes dan terakhir simulasi/interview.

4. Bagaimana penyusunan strategi untuk merekrut karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Strategi dalam merekrut karyawan disini dengan cara pembagian tugas pada tim rekrutmen, dimana tugas tersebut meliputi 1) Menyebar iklan, 2) Disnaker, dan 3) Jobfire.

5. Bagaimana proses perekrutan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Dalam proses perekrutan yang pertama yaitu menyebar iklan tentunya, awal bulan itu kita sudah sebar iklan, sebar iklan batasnya satu bulan.

Kemudian untuk bulan kedua baru iklan yang baru, selanjutnya jika sudah membuat iklan, barulah siap untuk proses seleksi, kalau untuk di Kota Makassar ada 11 lokasi dan di Daerah ada sekitar 8 lokasi tergantung kebutuhan. Kemudian jika proses seleksi selesai dan sudah diketahui berapa calon karyawan yang lolos seleksi, barulah diundang ke kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk untuk mengikuti seleksi training.

6. Bagaimana proses seleksi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Proses seleksi tahap awal yang pertama yaitu tes administrasi berupa tes fisik yang meliputi mengukur tinggi badan wanita minimal 155 cm dan pria minimal 165 cm, usia minimal 18 tahun dan maksimal 23 tahun, berpenampilan menarik, smile face, tidak ada tindik/tattoo. Kemudian yang kedua yaitu Psikotes (sistem gugur) yaitu menjawab soal yang terdiri dari 20 nomor, soalnya mirip dengan soal matematika dan soal cerita, kemudian langsung diperiksa oleh tim rekrutmen. Dan yang ketiga yaitu bagi yang sudah lolos seleksi tadi akan lanjut interview/simulasi.

Proses seleksi selanjutnya yaitu diundang ke kantor untuk pengumpulan berkas kedua/seleksi berkas kedua, berkas tersebut meliputi surat izin orang tua yang sudah ditempelkan materai 6000, fotocopy kartu keluarga, fotocopy KTP, ijazah asli/SKL asli dan foto 3x4.

Dan seleksi akhir yaitu seleksi training yang diadakan selama 7 hari kerja sistem gugur, (pada saat seleksi training itu satu kelas sekitar 40 orang, biasanya stantadnya dibuka 2 kelas selama 7 hari, jadi yang lulus itu rata-rata 60-70 orang lebih dan jarang yang lulus 100 %, gugur seleksi training biasanya karna terlambat, tidak hadir mungkin karna lelah). Dan Tanda tangan kontrak (barulah mereka siap kerja, dengan catatan yang berusia 17 tahun tidak diproses).

7. Berapa kali dalam sebulan dilakukan penerimaan karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Sebulan itu rata-rata seleksi di Makassar itu sekitar 11 tempat / 11 kali. Kalau di daerah ada 10-11 tempat sesuai kebutuhan, paling sedikit 4 daerah. Kalau pertengahan tahun dibantu dengan alfamart kelas (sekolah yang bekerjasama dengan alfamart sekolah jurusan pemasaran) itu ada sekitar 12 sekolah, cuman untuk tahun 2019 baru 4 sekolah yang lulusannya yang siap kerja di alfamart tanpa proses seleksi. Sekolah yang dimaksud yaitu SMKN 1 Polman, SMKN 1 Makassar, SMKN 1 Bantaeng, dan SMKN 1 Wajo, jurusan pemasaran (alfamart kelas). Kalau tahun depan ada 10 sekolah dan untuk saat ini baru ada 4 sekolah.

8. Berapakah jumlah peserta tiap bulan yang melamar pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Jumlah peserta, tiap bulan 1200 orang, dan yang lulus sekitar 200 orang atau 15% dari jumlah pelamar/ jumlah peserta.

9. Apakah Sarana dan prasarana yang diperlukan untuk proses seleksi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan yaitu ruangan yang bersih untuk seleksi, alat ukur tinggi badan, kertas tes, dan alat tulis.

10. Berasal dari manakah dana yang digunakan untuk proses seleksi?

Jawab =

Dana yang digunakan untuk proses seleksi berasal dari cabang sesuai kebutuhan.

11. Hambatan pada proses seleksi ?

Jawab =

Hambatan pada proses seleksi yaitu hanya transportasi/kendaraan.

12. Bagaimana penempatan calon karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Penempatan kerja karyawan diusahaan terdekat dari domisili karyawan.

Karyawan akan dirolling (sesuai kebutuhan area) Permintaan toko/perusahaan, koordinator wilayah (bagi anak toko yang ingin pindah area penempatan harus minta persetujuan kordinator wilayah).



Nama : Bapak Danu

Jabatan : *Recrutment*

Pelaksanaan Wawancara : Hari Rabu, tanggal 22 Mei 2019, pukul 02:00

PEDOMAN WAWANCARA

1. Dimana saja lokasi induk kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Induk kantor Alfamart ada di Makassar dan Manado dengan jumlah karyawan mencapai 400an pada semua jabatan di Sulawesi Selatan hingga Sulawesi Barat.

2. Bagaimana proses perekrutan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Proses perekrutan yang kami lakukan yaitu dengan menyebar iklan melalui sosial media seperti di instagram, facebook, whats up, hingga grup loker Makassar.

3. Apa saja yang dilampirkan pada surat lamaran kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Saat penerimaan berkas lamaran kerja yang dilampirkan yaitu daftar riwayat hidup, Curriculum Vitae, KTP elektronik, kartu keluarga, fotocopy Ijazah / SKL, dan foto 3x4 satu lembar.

4. Bagaimana proses seleksi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

Jawab =

Proses seleksi tahap awal itu yang pertama tes administrasi berupa tes fisik yaitu mengukur tinggi badan (wanita minimal 155 cm dan laki-laki minimal 165 cm), Usia minimal 18 tahun dan maksimal 23 tahun, berpenampilan menarik, tidak memiliki tindik/tattoo. Kemudian tes yang kedua yaitu psikotes berupa tes aritmatika/narasi dengan soal sebanyak 20 nomor. Dan yang ketiga yaitu setelah lolos kedua tes tersebut maka dilakukan Interview yaitu pengenalan diri masing-masing calon karyawan oleh tim rekrutmen (face to

face). Calon karyawan yang diterima harus sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, berapapun yang memenuhi persyaratan maka itulah yang diterima untuk maju pada seleksi selanjutnya. Kemudian proses seleksi tahap selanjutnya yaitu setelah lolos seleksi awal, para calon karyawan diundang ke kantor untuk mengisi data pribadi (data isian pribadi) pada hari jumat, data tersebut meliputi foto 3x4, fotocopi ktp, surat izin orang tua yang sudah diberi materai 6000, fotocopy kartu keluarga, ijazah asli /SKL.

Setelah lolos seleksi tahap awal dan tahap kedua, maka seleksi tahap akhir, yaitu seleksi training yang diadakan selama 7 hari kerja, pada seleksi ini diterapkan sistem gugur. Dan terakhir tanda tangan kontrak, barulah mereka siap bekerja dengan catatan yang berusia 17 tahun tidak diproses.

5. Apakah dalam seleksi pernah tidak ada yang lolos seleksi pada tahap awal ini?

Jawab =

Pernah. Tempo hari tempatnya di daerah maros Sulawesi selatan, yang melamar ada 20 orang dan setelah diseleksi tahap awal tidak ada yang memenuhi kriteria maka tidak ada yang lolos seleksi.

6. Apa ada hambatan selama proses seleksi ini dan bagaimana cara mengatasinya?

Jawab =

Hambatannya yaitu hanya pada ruangan seleksi yang sempit. Cara mengatasinya kami tim rekrutmen sudah dianggap lumrah tapi tetap di usahakan untuk tempat yang lebih luas. (dengan persetujuan PDM).

7. Apakah sarana dan prasarana yang dibutuhkan pada proses seleksi?

Jawab =

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan pada toko yaitu ruangan yang bersih untuk seleksi, dan alat pengukur tinggi badan. kertas tes, dan alat tulis. Dan yang dibutuhkan di kantor Alfamart yaitu ruangan, meja, kursi, kertas tes, dan alat tulis.

8. Dana dalam melakukan proses seleksi ?

Jawab =

Dana yang digunakan berasal dari cabang dan dipakai sesuai kebutuhan.



Nama : Ibu Dhisa Desitha Tasrah
Jabatan : L & D (Learning & Development)
Pelaksanaan Wawancara : Hari Rabu, tanggal 22 Mei 2019, pukul 02:00

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah jumlah calon karyawan yang akan di training seleksi dibatasi, jika iya berapakah maksimal jumlah calon karyawan yang dapat ikut training seleksi?

Jawab =

Karyawan yang akan di training seleksi yaitu 80 orang dalam 2 kelas, jadi 1 kelas itu maksimal terdiri dari 40 orang. Jika pesertanya lebih dari 80 orang, selebihnya ikut pada jadwal berikutnya karena harus maksimal 40 orang 1 kelas. Yang lulus biasanya 20 hingga 30 orang, tergantung kualitas peserta.

2. Berapa hari jarak antara pengumpulan berkas kedua dengan training seleksi calon karyawan?

Jawab =

Jarak antara pengumpulan berkas kedua dengan training seleksi calon karyawan dilakukan tergantung dari jadwal yang ditentukan oleh tim rekrutmen bisa 3 hari hingga 1 minggu.

3. Berapa hari dilakukan training seleksi calon karyawan serta apakah calon karyawan sudah diberikan gaji selama masa training seleksi ini?

Jawab =

Training seleksi calon karyawan dilakukan selama 7 hari, nah akan ada 5 fase yang dilakukan perusahaan pada calon karyawan. Selepas seleksi training , dinyatakan lulus dan tanda tangan kontrak barulah digaji sesuai tanggal efektifnya.

4. Bagaimanakah proses training seleksi calon karyawan dan berapa hari dilaksanakan?

Jawab =

Training seleksi calon karyawan dilakukan selama 7 hari itu ada lima fase. Fase pertama adalah seleksi dari hari pertama dan hari kedua, nah dihari kedua nanti ada pengumuman fase, jadi setiap fase ada pengumuman kelulusan / sistem gugur, dihari kedua itu pengumuman fase pertama, jadi hari pertama dan hari kedua itu namanya fase pertama. Hari ketiga itu adalah fase ke dua, hari keempat adalah fase ke tiga, hari kelima itu fase ke empat, dan hari ke enam dan ke tujuh adalah fase ke 5. Dan terakhir pengumuman.

Jadi seleksinya itu jam 7 sudah ada dikantor, untuk pbb melatih kedisiplinan, melatih keseragaman, kekompakan, melatih apakah dia mengikuti instruksi atau tidak, itu nah pbb kemudian setelah itu barulah mereka masuk kedalam kelas ikut materi, jam 12 istirahat, kemudian jam 1 lanjut lagi materi, nah setelah itu istirahat sholat ashar , lanjut lagi materi. Jam 5 selesai. Dan setiap fase ada pengumuman kelulusan.yang lulus lanjut ke fase selanjutnya, dan yang tidak lulus ya gugur. Setelah lulus semua fase training seleksi, peserta melakukan tanda tangan kontrak dikantor dan di handle oleh bagian personalia. Setelah itu melakukan administrasi personalia itu dilakukan selama 2 hari, hari pertama itu tanda tangan kontrak, hari kedua itu pengisian bpjs sama koperasi karyawan.

5. Bagaimanakah poin-poin penilaian pada training seleksi calon karyawan ?

Jawab =

Nah namanya seleksi ada poin-poin penilaian. Yang pertama itu adalah evaluasi dimana pada hasil evaluasi namanya postes pri dan postes, jadi setiap materi itu diberikan kuis bisa dikatakan evaluasi. Selain itu ada juga namanya hafalan itu sebagai penilaian juga, kemudian yang ketiga adalah etitude atau sikap, jadi secara garis besar penilaian seleksi dari karyawan itu ada tiga: nolec untuk mengukur pengetahuannya dari tes yang diikuti atau pri dan postes, kemudian skil dari dari kemampuan dia menghafal, mempraktekkan, tugas-tugas atau materi yang diberikan, kemudian yang ketiga yaitu etitude atau sikap selama dia mengikuti seleksi. Jadi yang paling besar penilaiannya adalah pada etitude atau sikap karena percuma kita mencari orang yang pintar tetapi etitudenya buruk, yang ada nanti pas ke

toko malas-malasan, terlambat datang misalnya, dan pekerjaannya tidak becus, karena itu etitute yang paling penting penilaiannya.

6. Apakah yang dilakukan dari fase pertama hingga fase ke lima?

Jawab =

Jadi setiap fase itu ada pengumuman, pada fase satu pengumuman, pengumuman itu dilaksanakan disore hari setelah semua materi selesai, setelah semua penilaian di rekap itu dilakukan pengumuman disitu, kalau ada yang tidak lulus maka langsung diumumkan, diumumkan atas nama ini getnya atau nilai yang kurang disini nah ketika dia tidak lulus difase satu maka dia tidak bisa lanjut difase selanjutnya. Jadi yang lulus difase satu baru bisa lanjut difase kedua, difase yang kedua ada yang gagal lagi sudah out, namanya juga seleksi jadi ketika tidak lulus difase kedua ya sudah tidak bisa lagi lanjut difase ketiga dan seterusnya. Jadi yang sudah menempuh fase terakhir itulah yang menjadi karyawan, jadi betul-betul di seleksi.

7. Apakah hambatan yang terjadi selama training seleksi dan bagaimana solusinya?

Jawab =

Hambatannya itu kalau pesertanya lalod (lambat berpikir) apalagi dia misalnya dari daerah terpencil kadang gaptek, tidak bisa komputer, jadi butuh ekstra epot yang lebih untuk melatih yang bersangkutan, solusinya kita latih dulu cara-caranya, setelah itu kita contohkan, nah ketika sudah dicontohkan biarkan dia yang lakukan, pas dilakukan tidak bisa kita contohkan lagi, kita praktekan lagi, kita kasi kesempatan sampai berulang kali. Jadi kalau misalnya dia betul-betul tidak bisa sama sekali ya kita tidak terima, karna ini perusahaan jadi kita cari yang betul-betul sudah siap ibaratnya bisa menerima materi dan bisa menjalankannya. Karena bahaya juga kalau kita mau terima tapi dia tidak bisa apa-apa yang ada kita yang jadi kambing hitamnya kenapa meluluskan yang tidak bisa komputer, jadi betul-betul seleksi, yang bagus kita ambil dan yang tidak bagus digururkan..

8. Setelah proses training seleksi telah dilakukan, kapan karyawan tersebut mulai kerja ?

Jawab =

Setelah tanda tangan kontrak, itu langsung ikut dengan personalia. Jadi mulai kerja itu setelah dia ikut administrasi. Dan penempatannya sudah ditentukan oleh tim rekrutmen. Jadi tim rekrutmen yang tentukan penempatan karena dia yang saring calon karyawannya dari mana, jadi penempatan itu harus sudah ada sebelum pengumuman kelulusan fase terakhir, jadi hari keenam itu minimal sudah ada penempatannya.



LAMPIRAN



Dokumentasi dengan Bapak Syahrul bagian *Recrutment*



Dokumentasi wawancara dengan Bapak Syahrul bagian *Recrutment*



Dokumentasi dengan karyawan bagian *Recrutment*



Dokumentasi saat seleksi karyawan



Dokumentasi dengan calon karyawan



Dokumentasi saat seleksi karyawan

Alfamart

Nomor : 005/SU/HRA/SAT-MKS/V/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YULIUS AAN KRISTANTO
Jabatan : **People Development Manager**
Perusahaan : PT. Sumber Alfaria Sumber Trijaya, Tbk
Alamat : Branch Makassar: Jl. KIMA VIII Blok SS No. 23 Makassar, 90241

Berdasarkan surat permohonan penelitian dengan judul "Strategi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk" yang diajukan kepada **PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk - Branch Makassar**, maka dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : DESTIANI ASMAR MOHAST
NIM : 105720547315
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

untuk melakukan penelitian di **PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk - Branch Makassar** terhitung mulai tanggal 21 Mei 2019 sampai dengan 21 Juni 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 19 Mei 2019
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk
MAKASSAR

YULIUS AAN KRISTANTO
People Development Manager

PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk
Jl. Kima VIII Blok SS No. 23
Makassar 90241, Indonesia

+62 411 472 3204 (hunting)
+62 411 472 3172 , 472 3260

www.alfamartku.com

BIOGRAFI PENULIS



Destiani Asmar Mohast panggilan Desti lahir di Lampung pada tanggal 03 Desember 1995 dari pasangan suami istri Bapak Umar Thomaisa dan Ibu Asmawati. Peneliti adalah anak kedua dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Minasaupa Blok N4 No. 16 RT 005/013 Kel. Gunung Sari, Kec. Rappocini Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 232 Tellesang lulus tahun 2008, SMP Negeri 3 Pitumpanua lulus tahun 2011, dan mulai tahun 2015 melanjutkan Program S1 Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.

