

## Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Jamsostek (Persero) Pusat

Endang Suparni

Akademi Manajemen dan Informatika Bina Sarana Informatika Jakarta  
Jl. RS. Fatmawati No. 24, Pondok Labu, Jakarta Selatan  
email: endang.esp@bsi.ac.id

*Abstract-The implementation of the recruitment is important in search of new employees that has the quality of very difficult , especially the having particular qualification .Especially on PT Jamsostek ( persero ) the center of working in the area of security labor trying to recruit and choose an employee with position in accordance with inventiveness and skill , remember the purpose recruitment and selection on PT Jamsostek (Persero) Centre, is to got the right and able to function optimally research methodology used writer is the method descriptive with a qualitative approach. In the process recruitment and selection on PT Jamsostek (Persero) Centre, be done in online, covering, among other: 1. Publication job application, 2. Received a letter job application, 3.Delivery job application, 4. Building a database, 5. Administrative selection, 6. The transmission of letters call, 7. The implementation of the selection online, 8. The implementation of the selection, 9. The implementation of the selection health and interview user, 10. The implementation of the training preparation work (dpk), 11. Removal of candidates an employee (probation 3 months), 12. Removal of permanent workers. The implementation of the recruitment and selection PT Jamsostek (Persero) Centre use the third party. System on the line test recruitment and selection is conducted objectively by the lppm and management human resources PT Jamsostek (Persero) Centre. .*

*Keywords : recruitment and selection, implementation*

### I. PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan sangat ketat diantara perusahaan, hal itu pula yang mendorong persaingan di dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal perekrutan dan seleksi karyawan. Salah satu kunci utama dalam mencipta- kan sumber daya manusia yang profesional adalah terletak pada proses penerimaan karyawan. Meng- ingat mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidak lah mudah. Dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu kewajiban untuk melakukan seleksi bagi karyawan baru yang akan direkrut. Tentunya dengan menarik atau merekrut tenaga yang andal, dalam arti mampu untuk melak- sanakan bukan hanya tugas rutin saja, tetapi juga mampu untuk mengikuti dan mengadaptasi setiap kemajuan yang terjadi dalam bidang tertentu, seperti: bidang pengetahuan dan teknologi, sistem informasi dan sebagainya.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi. Oleh karena rekrutmen dan seleksi menjadi suatu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi atau perusahaan tersebut. Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pencarian

dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2006). Rekrutmen juga sebagai proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu (Sulistiyani & Rosidah, 2003) Dalam rekrutmen dimulai dari proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2006), Rekrutmen dengan kata lain proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi (Gomes, 2013)

Penarikan karyawan bagi organisasi atau perusahaan merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, ke- ahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Proses rekrutmen ber- interaksi dengan aktifitas-aktifitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta hubungan karyawan. Proses rekrutmen ini di mulai ketika pelamar dicari dan berakhir apabila lamaran-lamaran mereka diterima. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja yang diterima sebagai karyawan baru berdasarkan hasil seleksi. Proses

penarikan calon karyawan penting karena kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tergantung pada kualitas penarikannya.

Penarikan (rekrutmen) karyawan dimaksudkan suatu proses tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya pada calon yang akan dipanggil kembali.

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak (Handoko, 2006), seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan perusahaan. Menurut (Rivai, 2011) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Seleksi merupakan hal yang sangat penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya melalui proses seleksi (Moekijat, 2005). Mengingat sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi tertentu merupakan harta yang paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka perusahaan harus melakukan proses seleksi karyawan setelah dilakukan rekrutmen. Proses seleksi adalah suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Sukanti, 1989).

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara hati-hati agar apa yang menjadi kebutuhan organisasi atau perusahaan dapat tercapainya tujuan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya paling sedikit (Simamora, 1997)). Sedangkan tujuan seleksi adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara benar, jikalau individu atau calon kandidat dalam beberapa sebab tidak sesuai

dengan pekerjaan maupun organisasi, kemungkinan akan angkat kaki dari perusahaan. Walaupun beberapa putaran karyawan barangkali positif bagi perusahaan (Siagian, 2002) atau dengan kata lain tujuan seleksi adalah memilih orang-orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan. Begitupun yang dilakukan oleh PT Jamsostek (Persero) Pusat sebagai salah satu perusahaan umum milik pemerintah (BUMN) yang bergerak dalam bidang jaminan asuransi tenaga kerja, berusaha sebaik mungkin dalam merekrut dan seleksi calon karyawan agar memperoleh karyawan sesuai dengan posisi dan keahliannya masing-masing.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, yang menjadi pertanyaan penulis adalah bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pada PT Jamsostek (Persero) Pusat dan kendala-kendala dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tersebut?

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Seperti yang dikemukakan (Mardalis, 2005) bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang bermaksud untuk mendeskripsikan apa-apa saja yang saat ini berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang saat ini terjadi. Pendekatan kualitatif menurut (Husaini & Akbar, 2004)), bahwa pendekatan kualitatif ini dilakukan dalam situasi yang wajar (*natural setting* dan data yang dikumpulkan secara umum bersifat kualitatif. Upaya penulis untuk mendapatkan data dan informasi dengan melakukan wawancara. (Husaini & Akbar, 2004) mendefinisikan wawancara adalah sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang lain, dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan akan diwawancarai, di samping itu ada juga melalui wawancara yang secara tidak langsung.

Wawancara langsung dilakukan penulis, yakni dengan cara mewawancarai dengan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Kepala Penata Urusan Rekrutmen PT Jamsostek (Persero) Pusat. Selain itu melakukan studi pustaka dengan cara mempelajari buku-buku pustaka dan dokumen perusahaan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi**

PT Jamsostek (Persero) Pusat merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang perlindungan tenaga kerja yang memiliki 8 kantor wilayah dengan 121 kantor cabang yang tersebar diseluruh wilayah nusantara. Dengan daerah cakupan yang demikian luas, maka dibutuhkan orang-orang yang tangguh dan berkompeten untuk mengisi kekosongan posisi yang dapat saja terletak jauh dari domisili asalnya. Hal tersebut mengakibatkan proses rekrutmen dan seleksi

dilakukan pada beberapa lokasi yang tersebar diwilayah nusantara.

Rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Jamsostek (Persero) Pusat merupakan salah satu tahapan penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Calon karyawan yang merupakan output dari proses tersebut akan mewarnai kehidupan organisasi yang tidak hanya untuk 1-2 tahun ke depan, melainkan rekrutmen dan seleksi yang dimaksudkan untuk pengadaan atau kebutuhan karyawan agar kedepannya perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas (kepala biro SDM)

Persiapan yang matang dan proses yang tepat juga sangat diperlukan untuk mendapatkan calon karyawan yang efektif untuk menempati posisi saat ini dan sekaligus mendukung pengembangan organisasi di masa yang akan datang.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi pada PT Jamsostek (Persero) Pusat adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Rekrutmen dan seleksi merupakan suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana Sumber Daya Manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pemekerjaan (*employee function*) dari divisi SDM PT Jamsostek (Persero) pusat. Sistem rekrutmen dan seleksi telah diatur dalam keputusan direksi sebagai upaya untuk memperoleh Sumber Daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya.

Dalam proses (tahapan) penerimaan karyawan disusun dengan memperhatikan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan, terutama dalam merekrut karyawan baru untuk mengisi jabatan yang lowong, maka terlebih dahulu karyawan harus diseleksi sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan perusahaan. Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.

Mengenai proses atau tahapan penerimaan (perekrutan) dan seleksi karyawan yang dilakukan PT Jamsostek (Persero) pusat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**  
Proses Rekrutmen dan Seleksi  
PT Jamsostek (Persero) Pusat

Tahap	Kegiatan	Media
		Media Massa
Tahap 1	Publikasi Lamaran	Internet
Tahap 2	Surat Lamaran	Membuat surat lamaran
Tahap 3	Pengiriman Lamaran	Dikirim
Tahap 4	Building Database	Berkas lamaran diterima
Tahap 5	Seleksi Administratif	Seleksi awal
Tahap 6	Pengiriman Surat Panggilan	Surat
Tahap 7	Pelaksanaan Seleksi Online	Website
Tahap 8	Pelaksanaan Seleksi	Website
Tahap 9	Pelaksanaan Seleksi Kesehatan dan Wawancara User	Website
Tahap 10	Pelaksanaan Diklat Persiapan Kerja (DPK)	Website
Tahap 11	Pengangkatan Calon Karyawan (Masa Per cobaan 3 bulan)	Unit Kerja Penempatan
Tahap 12	Pengangkatan Karyawan Tetap	Unit Kerja Penempatan

Sumber: Biro SDM PT Jamsostek (Persero) Pusat.

Berdasarkan tabel di atas berikut penjelasan masing-masing tahapan, antara lain:

#### 1. Publikasi Publikasi Lamaran,

Informasi media cetak lowongan melalui Kompas dan juga melalui website dilakukan dengan meng-klik tombol "Registrasi" di *website* Jamsostek.

## 2. Menerima Surat Lamaran

Pelamar harus melengkapi semua dokumen yang dipersyaratkan PT Jamsostek, Tbk.

## 3. Pengiriman Lamaran

Pengiriman melalui Po Box.

## 4. Building Database

Proses penyalinan surat lamaran ke dalam database elektronik.

## 5. Seleksi Administratif

Persyaratan administratif meliputi: persyaratan usia dan pendidikan, akreditasi institusi pendidikan dan indeks prestasi.

## 6. Pengiriman Surat Panggilan

Dilakukan pemanggilan *Shortlist Candidates* menggunakan surat.

## 7. Pelaksanaan Seleksi Online

Meliputi:

- a. Disampaikan pada saat pengumuman hasil tahap 1 di website.
- b. Pengumuman tes tahap 2 dan berhak mengikuti tahap selanjutnya melalui website

## 8. Pelaksanaan Seleksi

Meliputi: verifikasi dokumen, *Confirmatory test*, wawancara awal (hanya untuk posisi *Account Officer*), psikotes dan Bahasa Inggris (tertulis), diskusi kelompok dan wawancara, diberlakukan sistem gugur pada setiap jenis tes, dilaksanakan secara tatap muka di kota Balikpapan, Banjarmasin, Makassar, Manado (peserta dapat memilih salah satu lokasi tes), pengumuman tes tahap 3 dan berhak mengikuti tahap selanjutnya melalui website.

## 9. Pelaksanaan Seleksi Kesehatan dan Wawancara User

Dilakukan dengan cara:

- a. Sesuai pilihan lokasi tes.
- b. Pengumuman tes tahap 4 dan berhak mengikuti tahap selanjutnya melalui website

## 10. Pelaksanaan Diklat Persiapan Kerja DPK)

Diklat dilakukan dengan cara yakni:

- a. Bertempat/berlokasi yang ditentukan.
- b. Pengumuman suatu kelulusan DPK dan dapat diangkat menjadi calon karyawan melalui website.

## 11. Pengangkatan Calon Karyawan (Masa Percobaan 3 bulan)

Melalui berbagai cara:

- a. Lulus seleksi penerimaan
- b. Menyertakan ijazah asli untuk disimpan selama 2 (dua) tahun pertama masa kerja.

## 12. Pengangkatan Karyawan Tetap,

Melalui berbagai cara:

- a. Menjalani masa percobaan selama jangka waktu 3 bulan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi tentang pengangkatan calon karyawan.

- b. Mempunyai hasil penilaian kinerja karyawan pada masa percobaan 3 (tiga) bulan dengan predikat minimal baik.
- c. Direkomendasikan secara tertulis oleh kepala unit kerja sesuai dengan *job title* sebagaimana lowongan formasi yang ditawarkan.
- d. Wajib menjalani masa ikatan kerja selama 2 (dua) tahun terhitung mulai tanggal yang bersangkutan diangkat menjadi calon karyawan.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi pada PT Jamsostek (Persero) Pusat tidak merekrut karyawan secara langsung di kantor pusat Jamsostek, melainkan menggunakan jasa konsultan manajemen SDM Profesional atau bekerjasama dengan pihak ketiga seperti: LPT UI, Lembaga PPM (PPM), dan Lembaga Semanggi, Atmajaya Jakarta.

Pelaksanaan system *on line test rekrutmen and selection* dilakukan secara objektif oleh pihak LPPM dan manajemen SDM PT Jamsostek (Persero) Pusat, yakni mulai dari tahap awal rekrutmen sampai dengan tahap akhir. Meskipun yang mengikuti tes masih ada hubungan famili dengan direktur PT Jamsostek (Persero) Pusat, maka tetap saja peserta dinyatakan gugur atau peserta gagal dalam mengikuti tes dan tidak diterima sebagai karyawan PT Jamsostek (Persero) Pusat. Mengingat keberhasilan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tanggap, tangguh, terlatih dan terampil dalam menghadapi segala perubahan intern organisasi ataupun mampu mengantisipasi kemajuan suatu bidang teknologi, politik, ekonomi, sosial dan budaya. Dengan dilaksanakan rekrutmen dan seleksi dilakukan secara “*on-line*”, maka mempermudah pelamar dalam melamar pekerjaan tanpa harus repot datang ke perusahaan Jamsostek (kepala penata urusan rekrutmen).

Perusahaan juga melakukan kompetensi match (80%), agar memperoleh SDM yang mampu dan ahli dalam bidangnya, serta dapat merekrut karyawan maksimal usia 27 tahun, hal itu dimaksudkan untuk masa kerja yang panjang atau lama agar mereka lebih produktif dalam melakukan pekerjaan.

## 3.2. Kendala-Kendala Dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi

Dalam perusahaan tidak luput dari kendala-kendala dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Begitu pula dengan PT Jamsostek (Persero) Pusat. Adapun kendala-kendala tersebut antara lain dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Terjadi penumpukan berkas fisik
2. Dibutuhkan waktu dan biaya yang cukup besar guna menyaring puluhan ribu berkas lamaran yang masuk.
3. Waktu proses yang lama
4. Proses screening hanya pada aspek administrasi
5. Prosentase kehadiran yang rendah
6. Prosentase kelulusan psikotest yang rendah.

Dalam menyelesaikan kendala tersebut di atas, maka secara garis besar solusi dalam proses tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Web based (on line system)* merupakan tahap awal proses rekrutmen, peserta melakukan :
  - a. Registrasi peserta mengisi form aplikasi lamaran yang telah di sediakan pada website.
  - b. Data yang telah diinput oleh masing-masing peserta disubmit dan secara otomatis terdokumentasikan di server.
  - c. Sistem akan secara otomatis melakukan screening berdasarkan persyaratan administrasi dan merekomendasikan peserta yang memenuhi syarat untuk mengikuti tahap selanjutnya, yaitu "*on-line test*".
2. Bagi seluruh peserta yang lolos seleksi administrasi diberikan jadwal untuk melaksanakan *on-line test*, yakni tes yang terdiri dari :
  - a. Tes Kemampuan Umum (TKU)
  - b. Tes IQ Pendahuluan (TIQ)
  - c. Inventory Minat dan Bakat (IMB)
3. Tatap muka yang merupakan seleksi kepribadian dan kompetensi yang terdiri dari :
  - a. *Confirmatory Test*, tes
  - b. *Beauty Contest*.
  - c. *Test IQ*, Tes Kepribadian dan Tes Kompetensi

#### IV. KESIMPULAN

1. Proses rekrutmen pada PT Jamsostek (Persero) adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan, dan proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran diterima.
2. PT Jamsostek (Persero) Pusat diharapkan melakukan seleksi berdasarkan kompetensi, sehingga karyawan yang diterima benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
3. Perusahaan dapat memilih metode rekrutmen, yaitu Job posting program. Metode ini memiliki keuntungan antara lain, waktu dan biaya yang dibutuhkan tidak terlalu

tinggi, mengingat faktor anggaran perekrutan menjadi faktor yang diprioritaskan oleh perusahaan.

4. Dalam penerimaan (rekrutmen) karyawan dan seleksi diperoleh melalui sumber eksternal dari PT Jamsostek (Persero) Pusat, yakni media massa dan website.
5. PT Jamsostek (Persero) Pusat menggunakan jasa pihak ketiga (konsultan SDM dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
6. Tujuan rekrutmen dan seleksi pada PT Jamsostek (Persero) Pusat ialah agar mendapatkan karyawan yang diinginkan sesuai dengan keahlian dalam bidangnya.

#### REFERENSI

- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, H. T. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Husaini, U., & Akbar, P. S. (2004). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardalis. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. (2005). *Manajemen Personalia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, V. (2011). *Corporate Performance Management dari teori ke Praktek*. Bogor: Ghalia Industri.
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Jakarta: YKPN.
- Sukamti, U. (1989). *Management Personalia/ Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.