



Evaluasi Bisnis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Mutiara Salsabil^{1*}, Dwi Hurriyati²

^{1*,2} Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Email: mutiarasalsabil12@gmail.com^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 20 November 2023; *Diterima dalam bentuk revisi* 10 Desember 2023; *Diterima* 15 Desember 2023; *Diterbitkan* 1 Januari 2024. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, perusahaan ritel terkemuka. Fokus penelitian melibatkan strategi pemasaran lowongan pekerjaan, optimalisasi uji seleksi, dan implementasi teknologi informasi. Metode penelitian melibatkan analisis dokumen, wawancara, dan observasi. Hasilnya menunjukkan potensi peningkatan dalam visibilitas lowongan pekerjaan, penyesuaian uji seleksi, dan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia.

Kata Kunci: Evaluasi Bisnis; Efisiensi; Rekrutmen; Seleksi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Ritel; Uji Seleksi; Teknologi Informasi.

Abstract

This research evaluates and improves the efficiency of the employee recruitment and selection process at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, a leading retail company. The research focus involves marketing strategies for job vacancies, optimizing selection tests, and implementing information technology. Research methods involve document analysis, interviews, and observation. The results show potential improvements in job vacancy visibility, selection test adjustments, and use of human resource information systems.

Keywords: Business Evaluation; Efficiency; Recruitment; Selection; Human Resource Management; Retail; Selection Test; Information Technology.

1. Pendahuluan

Akses perbelanjaan masyarakat Indonesia kini dimudahkan dengan kehadiran berbagai gerai ritel yang tersebar. Ritel merupakan mata rantai yang penting dalam proses distribusi barang yang merupakan mata rantai terakhir dalam suatu proses distribusi. Melalui industri ritel, produk dan jasa pelayanan yang diberi nilai tambah dapat dijual untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, rumah tangga, kelompok atau pemakai akhir. Industri ritel di Indonesia sendiri memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Pada suatu perusahaan, organisasi ataupun lembaga termasuk perusahaan ritel, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang menjadi aset tersendiri bagi suatu organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan pondasi yang penting yang harus senantiasa dikembangkan, diarahkan, dikelola serta dipelihara. Salah satu pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah dengan proses rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen merupakan proses yang dilaksanakan oleh organisasi dalam mencari calon karyawan yang potensial (Noe, Hollenbeck, Genhart & Wright, 2018) dalam (Moningka Clara, 2021). Selain itu, rekrutmen dapat juga diartikan sebagai perencanaan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan standar kualifikasi yang dibutuhkan. Proses dari rekrutmen tidak hanya sebatas memunculkan ketertarikan terhadap pekerjaan di suatu Instansi, organisasi maupun lembaga tetapi juga mempertahankan calon karyawan (Wati, dkk., 2023). Selain rekrutmen, seleksi juga merupakan bagian dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Seleksi merupakan proses yang dilaksanakan bersamaan dengan proses rekrutmen yaitu pihak penerima pelamar kerja akan berusaha untuk mengidentifikasi para kandidat untuk mengetahui pengetahuan, kemampuan, keterampilan yang dimiliki si pelamar serta karakteristik lainnya yang dapat mendukung tujuan dari organisasi (Umi, Olieva, 2019). Menurut Sedarmayati dalam (Wati, dkk., 2023), seleksi merupakan proses penentuan serta pemeliharaan anggota yang memenuhi kualifikasi dan telah ditentukan. Berdasarkan penjabaran mengenai pengertian rekrutmen dan seleksi, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan 2 hal yang saling berkaitan. Tujuan dari rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi standar kualifikasi yang telah ditetapkan untuk memenuhi posisi yang dibutuhkan.

Seperti halnya pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang merupakan perusahaan ritel terkemuka di Indonesia dengan jutaan karyawan yang terbesar pada berbagai posisi dan wilayah, dibutuhkan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat guna memperoleh pekerja yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Implementasi pelaksanaan rekrutmen pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk branch Palembang memiliki peranan yang sangat penting dalam mencari calon pekerja yang sesuai dengan standar dan kualifikasi dari Perusahaan. Proses rekrutmen yang baik dan terencana akan menjadi faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian visi-misi Perusahaan. Proses rekrutmen yang terencana dan efektif akan menjadi faktor yang penting dalam mencari calon pekerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka akan mendapatkan calon-calon karyawan yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut akan dapat menjadikan perusahaan bertahan dan semakin mengokohkan eksistensinya dan mengalahkan para pesaing bisnisnya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu merencanakan strategi terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Oleh karena itu, untuk tercapainya optimalisasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada calon karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dilakukan suatu kegiatan project magang terakit dengan Evaluasi Bisnis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

1.1 Tujuan Kegiatan

Tujuan dari pelaksanaan project ini adalah untuk melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang diselenggarakan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebagai Perusahaan yang menyediakan lowongan kerja bagi Masyarakat luas agar lebih baik lagi dalam penyelenggaraan proses rekrutmen. Selain itu, evaluasi juga bertujuan untuk menentukan nilai daripada sesuatu (Suarga, 2019).

1.2 Manfaat Kegiatan

Manfaat kegiatan magang dengan project evaluasi bisnis rekrutmen dan seleksi ini ialah diharapkan kegiatan ini dapat membantu tim people development PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (yang terdiri dari rekrutmen, training dan personalia) dalam proses rekrutmen dan seleksi calon pekerja sekaligus diharapkan dengan adanya evaluasi terhadap aktivitas rekrutmen dapat membantu perusahaan menjadi lebih baik lagi dalam proses rekrutmen tersebut.

2. Metode

2.1 Bentuk Kegiatan & Jadwal, Serta Tempat Kegiatan

2.1.1 Metode Pelaksanaan Kegiatan

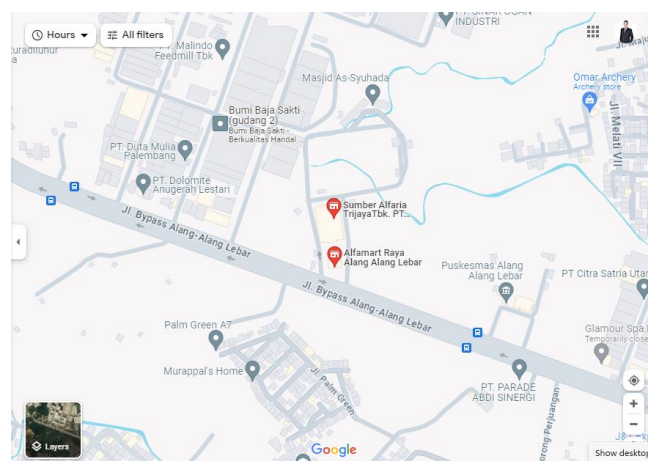
Metode pelaksanaan dalam program magang ini adalah Implementasi aktivitas rekrutmen dan seleksi, observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi objek dari kegiatan ini adalah para calon pekerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dengan rata-rata pelamar per periodenya sekitar 90-100 orang pelamar. Aktivitas rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan dengan tujuan mencari calon karyawan yang akan menempati posisi area, *warehouse*, dan *office*. Ilmu yang diaplikasikan dalam kegiatan magang pada project Evaluasi Bisnis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah Ilmu Psikologi yang diantaranya adalah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) yang diterapkan seperti Perencanaan SDM, Analisa dan evaluasi jabatan, rekrutmen dan seleksi. Serta ilmu psikologi dalam psikodiagnostik yaitu interview, observasi, dan psikotes.

2.1.2 Waktu Efektif Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan pada saat penulis melakukan kegiatan magang di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada posisi Recruitmen and Selection Specialist. Kegiatan magang ini dilaksanakan dalam kurun waktu selama 5 bulan yang dimulai pada bulan Agustus sampai dengan Desember tahun 2023.

2.1.3 Tempat Kegiatan

Lokasi kegiatan bertempat di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. yang beralamat di JL. Tembus Terminal Alang - Alang Lebar, RT. 12 RW. 05, Kelurahan Talang Kelapa, Kecamatan Alang - Alang Lebar, Palembang, 30154, Talang Kelapa, Alang-Alang Lebar, Palembang City, South Sumatra 30961. Denah berdasarkan maps sebagai berikut:



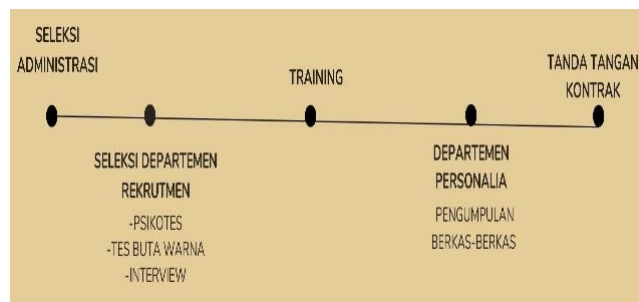
Sumber: Google Maps

Gambar 1. Map Lokasi Kegiatan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Pelaksanaan Pengabdian

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan salah satu jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Proses rekrutmen dan seleksi di Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk terbuka untuk posisi *office*, *warehouse* dan area. Masing-masing dari posisi jabatan memiliki proses rekrutmen dan seleksinya sendiri. Pelaksanaan rekrutmen dikelompokkan berdasarkan posisi jabatan. Pada penerimaan tenaga kerja, baik pada posisi *office*, area dan warehouse tim rekrutmen akan mempersiapkan *Man Power Planning* (MPP) terlebih dahulu. *Man Power Planning* atau Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses dimana suatu perusahaan akan membuat perkiraan atau proyeksi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan agar perusahaan mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setelah diketahui jumlah kebutuhan calon karyawan, maka tim rekrutmen akan melakukan seleksi administrasi kepada calon karyawan yang telah melakukan pelamaran secara *online*. Hal ini bertujuan untuk menyaring kriteria yang dibutuhkan pada setiap posisi kerja. Setelah para pelamar dinyatakan lolos pada tahap administrasi, maka akan dijadwalkan untuk melaksanakan proses rekrutmen lainnya seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Alur rekrutmen dan seleksi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Pada alur proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan, para pelamar akan melaksanakan seleksi pada departemen rekrutmen yang terdiri dari psikotes, tes buta warna dan interview. Setelah dinyatakan lolos, maka para kandidat akan melaksanakan training dalam waktu yang telah ditentukan. Peserta yang telah melaksanakan proses training dengan baik, maka peserta akan diminta untuk mengumpulkan beberapa berkas yang diminta. Hal ini bertujuan agar para peserta dapat dijadwalkan untuk melaksanakan tanda tangan kontrak.

3.2 Aktivitas Rekrutmen dan Seleksi



Gambar 3. Pelaksanaan rekrutmen calon karyawan

Dalam pelaksanaan program magang di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, penulis melaksanakan beberapa *project* terkait proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja seperti melaksanakan tes interview dan psikotes kepada calon karyawan pada posisi area, *warehouse* dan *office*. Sebagaimana pada

gambar 3, penulis terjun langsung memberikan edukasi terkait alur rekrutmen di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. kepada siswa SMK Bina Jaya Palembang sekaligus mengadakan seleksi dengan metode wawancara kepada siswa SMK tersebut. Selain itu, penulis juga melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi pelamar dari penyandang disabilitas diantaranya terdapat peserta yang tuna rungu, tuna wicara, tuna netra, dan sebagainya. Penulis berperan membantu dalam proses rekrutmen di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. yang telah memfasilitasi Masyarakat penyandang disabilitas untuk turut mengembangkan karirnya, sebagaimana pada gambar 4 berikut:



Gambar 4. Pelaksanaan rekrutmen pada penyandang disabilitas

Dalam pencarian tenaga kerja, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga melakukan kerja sama kepada pihak sekolah, penyelenggara *job fair* dan Dinas Ketenagakerjaan untuk mendapatkan *sourcing* jumlah calon tenaga kerja serta membantu dalam pembukaan lowongan kerja. Setelah melaksanakan kegiatan magang dalam kurun waktu selama 5 bulan, Selama pelaksanaan magang berlangsung, penulis terjun langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi yang diselenggarakan. Selain itu, penulis juga melakukan kegiatan observasi dan wawancara kepada tim rekrutmen terkait proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Pada kesempatan ini, penulis mendapatkan hal yang perlu menjadi evaluasi bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Palembang pada aktivitas rekrutmen dan seleksi calon karyawan.

Meskipun proses pemetaan dalam aktivitas rekrutmen dan seleksi ini telah berlangsung, tetapi pada kondisi realnya ada hal yang perlu menjadi titik evaluasi. Seperti lambannya pemberian informasi terkait keberlanjutan aktivitas rekrutmen, hal ini mengakibatkan terdapat beberapa pelamar yang secara tidak langsung mengundurkan diri dalam proses rekrutmen sehingga seringkali membuat tidak adanya kepastian bagi pelamar. Hal ini membuat perusahaan kehilangan kesempatan yang baik untuk memperoleh kandidat yang sesuai dengan harapan dalam jumlah yang lebih banyak.

3.3 Masyarakat Sasaran

Sasaran dari kegiatan magang ini adalah masyarakat luas khususnya di wilayah Sumatera Selatan yang mencari kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. baik dari kategori Umum maupun dari kategori penyandang disabilitas.

3.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Evaluasi dilakukan dengan fokus pada strategi pemasaran lowongan pekerjaan, optimalisasi uji seleksi, dan implementasi teknologi informasi. Dalam pelaksanaan magang, peneliti mencatat bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki strategi pemasaran lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran, seperti sekolah, penyelenggara *job fair*, dan kerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan. Namun, evaluasi mencatat bahwa informasi terkait kelulusan peserta pada tahapan seleksi berikutnya tidak disampaikan secara optimal, yang dapat menyebabkan ketidakpastian bagi pelamar. Oleh karena itu, perlu perbaikan dalam penyampaian informasi agar calon karyawan mendapatkan kejelasan mengenai status seleksinya. Proses seleksi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk melibatkan psikotes, tes buta warna, dan wawancara. Penelitian

mencatat bahwa proses ini berjalan sesuai dengan alur yang telah ditentukan. Namun, peneliti memberikan masukan terkait lambannya pemberian informasi mengenai kelulusan peserta, yang dapat memengaruhi kepastian bagi pelamar. Perlu ditingkatkan komunikasi dan transparansi dalam memberikan feedback kepada peserta seleksi. Meskipun tidak secara rinci dibahas dalam laporan, penting untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penerapan teknologi informasi, seperti sistem manajemen rekrutmen online atau platform e-learning untuk pelatihan, dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses tersebut. Evaluasi lebih lanjut terhadap teknologi yang digunakan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang keefektifan proses ini. Kegiatan magang ini memberikan manfaat baik bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk maupun bagi tim people development perusahaan. Melalui evaluasi bisnis rekrutmen dan seleksi, tim people development dapat memperoleh wawasan yang lebih baik tentang keefektifan proses mereka. Evaluasi juga membantu perusahaan dalam meningkatkan transparansi dan komunikasi selama proses rekrutmen dan seleksi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pengalaman pelamar dan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

4. Kesimpulan

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk telah memiliki fondasi yang baik dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama terkait transparansi dan kejelasan informasi kepada pelamar. Perbaikan dalam komunikasi selama proses rekrutmen dapat meningkatkan kepuasan pelamar dan memastikan perusahaan mendapatkan kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan mereka. Evaluasi ini memberikan kontribusi positif terhadap upaya perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

5. Daftar Pustaka

- Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 55-62.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Psikologi industri & organisasi. *Penerbit Bintang Surabaya*, 188.
- Perdana, W. M., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pindad (persero). *eProceedings of Management*, 6(2).
- Seta A. Wicaksana, D. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Dd Publishing.
- Soliha, E. (2008). Analisis industri ritel di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(2), 24251.
- Suarga, S. (2019). Hakikat, Tujuan Dan Fungsi Evaluasi Dalam Pengembangan Pembelajaran. *J. Inspiratif Pendidik*, 8(1), 327-338.
- Wati, R., Apriandi, A., Wahyudi, W., & Komalasari, S. (2023). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Niagawan*, 12(2), 57-64. DOI: <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44523>.