

## Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di PT. Bumen Redja Abadi Magelang

Revanza Harviananda Utama<sup>1</sup>, Dian Marlina Verawati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Magelang, Indonesia

Email: [revanzaharvi1207@gmail.com](mailto:revanzaharvi1207@gmail.com)<sup>1</sup>; [dianmarlina86@untidar.ac.id](mailto:dianmarlina86@untidar.ac.id)<sup>2</sup>

**Citation:** Utama, R. H., & Verawati, D. M. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di PT. Bumen Redja Abadi Magelang. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(2), 230–236.  
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/220>

Received: 27 Januari 2023  
Accepted: 10 Februari 2023  
Published: 28 Februari 2023

**Publisher's Note:** Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This open-access article is distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

### **Abstract.**

*Human Resources in an organisation are things that are firmly connected with the advancement of the organisation. In any case, there are still organisations in which poor people can accomplish the organisation's objectives without limit. Hence, it is essential to examine the enrollment and choice interaction. A decent enrollment and determination process can uphold the procurement of HR with excellent execution and quality. This study aimed to determine how the enrollment and determination interact with PT Bumen Redja Abadi Magelang representatives. In leading the review, analysts utilised fascinating subjective exploration with purposive testing. The outcomes showed that the enlistment cycle and choice interaction affected the presentation of workers of PT Bumen Redja Abadi Magelang. In completing the enrollment cycle, candidates are restricted and focused on the people who are domiciled in Magelang; this severely affects the nature of HR in the company. In the choice cycle, the norm of whether an individual passes in the determination at PT. Bumen Redja Abadi Magelang is the consequence of a mental test and the development of an interview with the organisation's HRD.*

**Keywords:** Recruitment Process; Selection; Employees.

### **Abstrak.**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kemajuan organisasi. Bagaimanapun, sebenarnya masih ada organisasi yang orang miskinnya memiliki pilihan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa batas. Oleh karena itu, penting untuk menyelesaikan pemeriksaan interaksi pendaftaran dan pilihan. Adanya proses pendaftaran dan penetapan yang baik dapat mendukung pengadaan SDM yang memiliki eksekusi dan kualitas yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana interaksi pendaftaran dan determinasi perwakilan PT Bumen Redja Abadi Magelang. Dalam memimpin tinjauan, analisis menggunakan eksplorasi subjektif yang

memukau dengan pengujian purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa siklus pendaftaran dan interaksi pilihan berpengaruh terhadap presentasi pekerja PT Bumen Redja Abadi Magelang. Dalam menyelesaikan siklus pendaftaran, kandidat dibatasi dan difokuskan untuk orang-orang yang berdomisili di Magelang, hal ini sangat mempengaruhi sifat SDM di perusahaan. Dalam siklus pilihan, norma apakah seseorang lolos dalam penentuan di PT. Bumen Redja Abadi Magelang merupakan hasil tes mental dan hasil wawancara dengan HRD organisasi.

**Kata Kunci:** *Proses Rekrutmen; Seleksi; Karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumberdaya manusia adalah yang sangat krusial. Sumber daya manusia yang baik akan membawa kemajuan dalam perusahaan, sebaliknya Sumber daya manusia yang kurang baik dapat membuat perusahaan kurang maju hingga bangkrut. Sumber daya manusia adalah aset penggerak, pengarah, dan pelaksana perusahaan maka keberlangsungan suatu perusahaan sangat bergantung dari SDM yang dimiliki. Hal itulah yang membuat sangat penting perusahaan memiliki SDM yang berkualitas untuk membawa perubahan kearah yang lebih maju bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja dari sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah elemen paling dasar dan elemen yang utama dalam setiap langkah untuk membangun perusahaan atau organisasi. Pemicu perusahaan atau organisasi mengalami kemajuan yang cepat adalah berasal dari sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan sangat mumpuni. Namun jika para sumber daya manusia tersebut tidak mumpuni dalam melakukan tugasnya, maka para SDM itu hanya akan menjadikan beban dan pembambat bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Peran sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau organisasi sangatlah vital. Jadi jika ada kesalahan sedikit pun maka akan berdampak ke perusahaan atau organisasi tersebut. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kinerja serta kualitasnya sejalan dengan visi misi perusahaan.

Tujuan dari suatu perusahaan yang belum tercapai adalah karena belum maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari plan/rencana yang belum terlaksana, adanya karyawan atau pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan tugas yang di berikan perusahaan kepadanya, pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tidak tepat pada waktunya, dan lain sebagainya. Kinerja PT Bumen Redja Abadi adalah salah satu elemen pembangunan di Kota Magelang.

Hal yang sangat wajib diperhatikan dalam pengambilan keputusan adalah mengenai sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang PT. Bumen Redja Abadi butuhkan. Karena hal tersebut, maka ada proses rekrutmen, dari proses rekrutmen tersebut maka didapatkan karyawan yang sesuai jabatan yang sedang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan. Tak hanya melakukan proses rekrutmen, perusahaan pun perlu melakukan yang namanya proses seleksi supaya dapat menyaring karyawan dan mendapat karyawan yang terbaik untuk di posisi yang diperlukan perusahaan. Dengan adanya kedua proses tersebut, maka akan sangat mendukung perusahaan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dalam posisi yang dibutuhkan perusahaan dan akan membuat perusahaan menjadi lebih baik dan maju kedepannya.

Menurut suatu usaha mencari atau mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan di suatu perusahaan adalah yang disebut sebagai rekrutmen. Pengadaan tenaga kerja adalah masalah rekrutmen yang penting bagi perusahaan. Memiliki pandangan rekrutmen adalah proses mencari menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Memberikan pandangan bahwasanya rekrutmen karyawan adalah satu perjalanan, metode atau kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang bertambah dengan beberapa proses yang meliputi identifikasi serta evaluasi pedoman-pedoman penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan, proses seleksi, penempatan, serta orientasi tenaga kerja. Perekrutan karyawan ditujukan untuk mempersiapkan karyawan yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. memenuhi persyaratan kualifikasi. Informasi yang obyektif, berkesinambungan dan relevan tentang jumlah dan kualifikasi orang yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai pekerjaan diperlukan untuk perekrutan yang efektif.

Rekrutmen adalah suatu langkah yang perusahaan terapkan kepada karyawan baru supaya menarik calon-calon karyawan baru sehingga perusahaan mendapat karyawan yang cocok yang memiliki kualifikasi sesuai yang perusahaan butuhkan untuk posisi yang akan diisi. Proses rekrutmen adalah hal yang sangat krusial bagi perusahaan karena hal tersebut berkaitan tentang pengadaan karyawan. Jika suatu proses rekrutmen berhasil dan menarik banyak calon tenaga kerja, maka kesempatan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kualifikasi semakin bertambah, dikarenakan perusahaan akan mempunyai banyak pilihan dari yang terbaik di luar sana. Rekrutmen adalah salah satu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan, kapan dibutuhkan, dan standar apa yang harus dipenuhi kandidat untuk menjadi karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya adalah upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk suatu lowongan di suatu perusahaan. Untuk itu, ada dua sumber pekerjaan, yaitu internal dan eksternal.

Tentu saja, dalam hal perekrutan, perencanaan SDM harus dimulai terlebih dahulu berdasarkan permintaan manajer dan tidak dapat dipisahkan dari proses perekrutan, dan posisi yang diperlukan harus diisi. Penempatan pekerjaan harus terlebih dahulu menganalisis daftar pekerjaan untuk menentukan permintaan dan penempatan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen memiliki 5 macam sebutan menurut, yaitu sebagai berikut:

1. *Job Analysis* (analisis jabatan). Analisis jabatan ialah prosedur guna memastikan tanggung jawab serta persyaratan, ketrampilan dari suatu pekerjaan serta tipe orang yang hendak dipekerjakan.
2. *Job Description* (deskripsi jabatan). Penjelasan jabatan merupakan mengihktisarkan kenyataan–kenyataan yang diberikan oleh analisis jabatan dalam lapisan yang sistematis.
3. *Job Specification* (persyaratan jabatan). Persyaratan pekerjaan merupakan catatan menimpa syarat- syarat orang yang minimum wajib dipunyai buat menuntaskan sesuatu pekerjaan dengan baik
4. *Job Evaluation* (penilaian jabatan). Evaluasi jabatan merupakan aktivitas yang dicoba guna menyamakan nilai dari sesuatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan yang lain.
5. *Job Classification* (klasifikasi jabatan). Penggolongan jabatan merupakan pengelompokan jabatan - jabatan yang memiliki nilai yang sama.

Seleksi merupakan bagian dari modul bisnis yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu tentang pengadaan, yang masih meliputi beberapa bagian yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan produksi.

Kasmir (2016: 101) seleksi merupakan" ialah expositions guna memilah calon karyawan yang cocok dengan persyaratan ataupun standar yang sudah diresmikan perusahaan." penentuan pelamar yang diterima ataupun ditolak guna jadi karyawan industri. Terdapat 3 perihal yang membuat kenapa proses pilih sangatlah butuh dilakukan: (1) kinerja seseorang manajer pula dipengaruhi oleh kineja dari para bawahnya; (2) dalam melangsungkan proses seleksi memerlukan anggaran yang banyak karena itu butuh dilakukan proses seleksi yang efisien; dan (3) seleksi yang tepat, baik serta cocok jadi perihal diutamakan sebab impikasi hukum dari pelaksanaannya. Proses disesuaikan dengan tujuan bisa penuhi kebutuhan karyawan ataupun kepegawaian dalam sesuatu industri

## METODE PENELITIAN

Kategori studi yang dilakukan dalam studi ini ialah evaluasi yang mempunyai sifat evaluasi deskriptif- kualitatif. Dalam studi ini terdapatnya pengambilan ilustrasi informasinya memakai purposive testing. Informan yang jadi dasar utama dalam riset ini merupakan Kepala bagian HRD PT. Bumen Redja Abadi Magelang. Informan yang jadi dasar utama studi ini mempunyai tugas selaku pelaksana teknis dibidang Sumber Energi Manusia paling utama dalam articles rekrutmen serta pilih pada industri tersebut. Untuk memperoleh informasi, peneliti melaksanakan wawancara ataupun melangsungkan tanya jawab dengan informan yang jadi dasar utama dalam studi ini secara langsung. Sesi pelaksanaan studi ini bisa ditafsirkan dengan bagan dibawah ini



**Gambar 1. Tahapan penelitian**  
Sumber: Dokumen pribadi, (2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan keputusan perancangan manajemen SDM terkait berapa pegawai yang diperlukan perusahaan, kapan dibutuhkan, dan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan dalam perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat menarik banyak pelamar pekerjaan maka bisa dipastikan perusahaan tersebut memiliki probabilitas yang tinggi untuk mendapatkan karyawan yang terbaik. Rekrutmen merupakan hal yang sangat diperlukan dalam perusahaan sehingga akan diketahui kapan posisi yang kosong dibutuhkan dan kriteria seperti apa yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan posisi yang sesuai untuk perusahaan tersebut. Rekrutmen ialah suatu langkah perusahaan untuk mendapatkan karyawan untuk posisi/jabatan yang kosong dalam

perusahaan. Dari hal tersebut, maka terdapat dua sumber tenaga kerja, yaitu internal dan eksternal.

Rekrutmen ialah satu rentetan aktivitas yang diawali dengan perusahaan membutuhkan pegawai dan membuka lowongan hingga mendapatkan pegawai yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Pada dasarnya, proses rekrutmen merupakan langkah bagi pelamar atau calon karyawan untuk menentukan pelamar yang cocok untuk bekerja di perusahaan. Dalam hal ini, dimulai dengan perusahaan yang mencari pelamar dan berakhir dengan ketika lamaran diajukan. PT. Bumen Redja Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang berfokus pada penjualan (sales), servis, dan penjualan suku cadang merek Mitsubishi di Magelang. Pelaksanaan rekrutmen pegawai baru didasarkan untuk memenuhi sumber daya manusia pada perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan maksud untuk menentukan kriteria dan persyaratan yang pas untuk menempati posisi yang kosong. Narasumber juga mengatakan bahwa pembukaan lowongan pekerjaan dilakukan melalui pemanfaatan media sosial seperti Facebook ataupun Instagram sehingga memudahkan calon karyawan baru untuk mendapatkan informasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala bagian HRD bahwa informasi mengenai lowongan pekerjaan di PT Bumen Redja Abadi Magelang terbuka untuk semua orang, akan tetapi tidak untuk khalayak umum. Hanya orang yang memenuhi kriteria dari perusahaan Bumen Redja Abadi. Calon pelamar pekerjaan pun diutamakan yang berasal dari Kota Magelang.

Namun tidak menutup kemungkinan pelamar dari kota Magelang bisa melamar namun dengan beberapa pertimbangan seperti jarak asal rumah dengan kota Magelang dan lain sebagainya. Adapun kendala yang dialami oleh HRD PT. Bumen Redja Abadi Magelang dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah kurang terpenuhinya kriteria yang sesuai dengan job desc, sehingga mempersulit proses rekrutmen dan seleksi tersebut. Lalu kendala atau hambatan lain yang dialami adalah, saat HRD akan melakukan pemanggilan untuk memberikan informasi terkait proses rekrutmen dan seleksi kepada calon karyawan. Nomor yang tertera pada surat lamaran pekerjaan sudah tidak aktif sehingga mempersulit dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi dari calon karyawan tersebut.

Dalam manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi adalah hal yang sangat memiliki pengaruh besar untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi suatu perusahaan, sehingga proses rekrutmen dan seleksi perlu sesuai dengan rencana perusahaan sehingga masa depan dari perusahaan pun terjamin.

#### Analisis Deskripsi Proses Seleksi

Seleksi adalah suatu sistem penentuan dari beberapa pemohon pekerjaan yang paling memenuhi kualifikasi untuk posisi yang akan diisi. Seleksi adalah salah satu bagian dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai pengadaan, yang termasuk dalam pengadaan itu masih ada beberapa bagiannya seperti, perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan serta produksi. Proses seleksi ini adalah proses yang sangat menentukan yang sangat perlu dilakukan khusus supaya pelamar yang nantinya akan diterima bekerja di perusahaan. Proses seleksi akan dimulai ketika seseorang melamar pekerjaan di suatu perusahaan dan diakhiri dengan keputusan perekrut perusahaan mengenai penerimaan. Proses seleksi ialah suatu proses penetapan keputusan perusahaan terkait calon karyawan diterima atau tidaknya di perusahaan yang dilamar itu.

Setelah peneliti melakukan analisis deskripsi terkait rekrutmen berdasarkan informasi dari narasumber, maka pembahasan selanjutnya adalah terkait dengan analisis seleksi. Tujuan

perusahaan melakukan seleksi ialah memilih dan menyeleksi calon karyawan yang akan bekerja di sebuah perusahaan.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari narasumber, metode yang HRD gunakan dalam proses seleksi adalah metode ilmiah. Metode ilmiah adalah seleksi yang dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada spesifikasi jabatan dan kebutuhan nyata yang akan diisi serta pedoman kepada kriteria dan standar tertentu. Proses seleksi di PT. Bumen Redja Abadi Magelang menggunakan sistem gugur.



**Gambar 2. Tahapan pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi**

Sumber: Dokumen pribadi, (2022)

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang telah peneliti paparkan pada pembahasan diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa sumber daya manusia adalah penentu maju tidaknya suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Bumen Redja Abadi Magelang yang merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dibidang penjualan mobil Mitsubishi, Suku Cadang Mitsubishi serta Sevis Mobil. Untuk mendapatkan karyawan yang mumpuni, maka PT Bumen Redja Abadi melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Dari hasil penelitian, bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumen Redja Abadi Magelang. Dalam melaksanakan proses rekrutmen terbuka untuk umum bagi yang memenuhi kriteria perusahaan yang berarti cukup terbatas. Calon pelamar lebih diutamakan berasal dari kota Magelang. Pelamar dari luar kota Magelang bisa melamar namun dengan pertimbangan seperti jarak antara rumah asal pelamar ke kota Magelang dan lain sebagainya yang dimana itu mempengaruhi jumlah pelamar dan mempengaruhi kualitas karyawan di PT Bumen Redja Abadi Magelang. Serta untuk proses seleksinya, yang menjadi standarisasi seseorang pelamar lolos dalam seleksi adalah hasil dari Psikotes yang telah diikutinya serta hasil wawancara bersama HRD. Berdasarkan penelitian ini, setiap perusahaan diharapkan dapat memperhatikan sistem yang lebih baik dalam proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan untuk mengisi pekerjaan menurut bidang dan kriteria pelamar yang dibutuhkan sehingga terciptanya kualitas SDM yang berkualitas dan tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar,” 2016
- E. Yullyanti. (2009). “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai,” vol. 16, no. 1996, pp. 131–139, 2009
- M. D. M. Nasution, (2019). “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Dian Bahari Sejati,” J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan, vol. 3, no. 2, 2019, doi: 10.35130/jrimk.v3i2

- Nurjanah Savitri, Petra Paulus Tarigan, Refdilzon Yasra. (2013). "ANALISA PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Kasus Di PT. Siix Electronics Indonesia)" PROFESIENSI, 1(2): 104-116 Desember, 2013.
- R. Hindriari, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa," vol. 2, no. 1, pp. 31-54, 2018.
- Raymond Effendy dan Dhyah Harjanti "ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. BAMBANG DJAJA".
- Retno Widowati, ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT LUNTO PRIMA MEGAH JMM Online Vol. 5, No. 1, 22-3
- Sulfikar. (2020). Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Daerah kabupaten Enrekang. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12661-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12661-Full_Text.pdf)