

## **IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. BESTINDO PERSADA**

### ***IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS AT PT. BESTINDO PERSADA***

**Yuli Indah Fajar Dini<sup>1</sup>, Shirlyn<sup>1\*</sup>**

<sup>1)</sup> Manajemen dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Internasional Batam

**\*Email korespondensi:** [2141299.shirlyn@uib.edu](mailto:2141299.shirlyn@uib.edu)

#### ***Abstract***

*Human resources play a vital role and serve as the key factor in any organization or company. Regardless of the organization's or company's objectives, their implementation and management ultimately depend on human effort. If employee performance does not align with the company's goals, it can result in a decline in overall organizational performance. To address this issue, an analysis of the recruitment and selection system employed by the company is necessary. The methods used to gather data include interviews and observations. The outcome of this practical work is the development of material on effective recruitment and selection processes, followed by an analysis of the recruitment and selection procedures currently implemented by the company.*

**Keywords:** *Organization, Human Resource, Recruitment, Selection*

#### **Abstrak**

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dan merupakan kunci utama di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, apapun tujuan dari organisasi ataupun perusahaan tersebut pada pelaksanaannya tetap diarahkan dan dikelola oleh manusia. Jika kinerja karyawan tidak sejalan dengan perusahaan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan, untuk mengatasi permasalahan ini, perlu dilakukannya analisa mengenai sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan. Teknik yang dilakukan dalam memperoleh data adalah wawancara serta observasi. Luaran kegiatan yang dibuat penulis dalam kegiatan kerja praktek ini berupa materi mengenai rekrutmen dan seleksi yang tepat setelah itu menganalisa proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan oleh Perusahaan.

**Kata kunci:** Organisasi, Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2025 Author

Diterima: 18 Desember 2024; Disetujui: 11 Januari 2025; Terbit: 1 Februari 2025

## PENDAHULUAN

Distributor berperan sebagai penghubung antara proses produksi dan konsumsi dalam jaringan nilai perusahaan manufaktur serta berfungsi sebagai perantara pemasaran. Melalui hubungan interpersonal dengan produsen, distributor menyediakan layanan manajemen inventaris, pemrosesan pesanan, dan pengelolaan aktivitas penjualan. Distributor menciptakan nilai melalui pencapaian rasio kualitas terhadap biaya yang optimal dalam berbagai fungsi yang mereka jalankan. Selain itu, distributor memberikan nilai tambah melalui berbagai aktivitas, seperti manajemen hubungan pelanggan, yang mencakup pengembangan hubungan pelanggan dan perluasan basis pelanggan; manajemen produksi dan operasional, meliputi pemrosesan pesanan, pengurangan modal kerja dan inventaris, pengurangan waktu tunggu, serta pemberian kredit dan pembiayaan perdagangan; serta manajemen pengetahuan, termasuk pemahaman teknis terkait produk atau proses dan wawasan pasar. Alih-alih menjalankan pemasaran dan distribusi secara mandiri, unit manufaktur kini semakin banyak melibatkan distributor untuk mengelola kegiatan tersebut, sehingga mereka dapat tetap fokus pada kompetensi inti. Hubungan jangka panjang yang bersifat kolaboratif dan saling menguntungkan antara distributor dan unit manufaktur terbukti dapat meningkatkan kinerja kedua belah pihak secara signifikan (Gandhi et al., 2019).

Rekrutmen adalah proses untuk menemukan atau memilih serta merekrut kandidat yang berkualitas baik dari dalam maupun luar organisasi, melakukan kontrak kerja dan mengkoordinasikan karyawan dengan organisasi selain itu area yang mengatur sdm dalam perusahaan bertanggung jawab untuk memilih orang yang tepat dan kandidat yang berkualitas untuk posisi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi merupakan proses evaluasi dan wawancara kandidat untuk sebuah pekerjaan dan memilih orang yang tepat untuk posisi yang sesuai. Seleksi adalah proses untuk merekrut orang yang tepat untuk pekerjaan yang dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik (Hamza et al., 2021).

PT. Bestindo Persada merupakan perusahaan lokal yang bergerak dibidang distributor kebutuhan konsumen, produk horeca, produk industri dan produk lainnya. PT.

Bestindo Persada fokus mencakup banyak segmen seperti grosir, retail, supermarket, minimarket, swalayan nasional, hotel, restoran, farmasi, rumah sakit, cleaning service, industrial, UMKM, hingga institusi lainnya secara lokal maupun nasional. Perusahaan ini mulai berdiri pada 29 November 2005, hingga saat ini perusahaan mulai melewati dua dekade dan memiliki beberapa cabang di daerah Kepulauan Riau. Perusahaan tersebut berdedikasi untuk menyediakan produk-produk berkualitas yang mampu meningkatkan produktifitas, memenuhi standar kebersihan dan kepuasan pelanggan dari segi pengembangan produk hingga layanan pengiriman. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dan merupakan kunci utama didalam sebuah organisasi atau perusahaan, apapun tujuan dari organisasi ataupun perusahaan tersebut pada pelaksanaannya tetap diarahkan dan dikelola oleh manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang mengatur dan menentukan bagaimana SDM yang berada diposisi saat ini akan berkembang lebih baik dimasa depan (Merentek et al., 2023).

PT. Bestindo Persada sendiri telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi seperti pada umumnya, namun beberapa *output* yang didapat masih tidak sesuai keinginan perusahaan, jika kinerja karyawan tidak sejalan dengan perusahaan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan, untuk mengatasi permasalahan ini, perlu dilakukannya analisa mengenai sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan. Ruang lingkup dalam proyek ini adalah menganalisa sistem rekrutmen dan seleksi pada PT. Bestindo Persada, pada tahap awal peneliti akan berkunjung ke perusahaan dan mengadakan sesi wawancara dengan HRD perusahaan dari hasil wawancara tersebut akan dianalisa kekurangan yang perlu diperbaiki serta peneliti akan memberikan masukan kepada perusahaan mengenai sistem yang perlu sedikit diperbaiki agar tujuan dan keinginan perusahaan akan karyawan tercapai.

Target dari kegiatan ini adalah memberikan pemahaman mengenai sistem rekrutmen dan seleksi yang benar serta lengkap dan diharapkan perusahaan dapat menjalankan proses tersebut dengan benar sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai keinginan perusahaan, karena karyawan merupakan bagian penting dalam berjalannya sebuah perusahaan, maka

sistem rekrutmen dan seleksi perlu dijalankan dengan tepat agar hasil yang dicapai maksimal.

## METODE

Teknik yang dilakukan dalam memperoleh data adalah wawancara. Wawancara merupakan proses yang melibatkan satu atau dua orang lebih untuk memperoleh data, adapun data yang diperoleh umumnya bersifat kualitatif seperti sikap, perilaku, dan opini narasumber terhadap suatu fenomena. Teknik berikutnya adalah observasi, observasi merupakan aktivitas mencatat suatu gejala dengan bantuan instrumen-instrumen dan merekamnya dengan tujuan ilmiah atau tujuan lain. Lebih lanjut dikatakan bahwa observasi merupakan kumpulan kesan tentang dunia sekitar berdasarkan semua kemampuan daya tangkap panca indera manusia. (Hasanah, 2017) Observasi yang dilakukan yaitu mengamati bagaimana proses rekrutmen dan seleksi berjalan diperusahaan untuk memahami lebih lanjut permasalahan yang dihadapi.

### 1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini penulis menentukan tempat dan bahan yang akan dianalisa sebagai kerja praktek, setelah itu penulis berkonsultasi dengan dosen pembimbing terkait tempat bahan setelah kurang lebih satu minggu, penulis membuat janji temu dengan HRD Perusahaan, untuk meminta izin perihal pelaksanaan kerja praktek

### 2. Tahap Pelaksanaan

Setelah membuat janji temu, proses wawancara dilakukan dengan HRD Perusahaan dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Perusahaan, setelah mendapatkan informasi peneliti akan menganalisa dan mengidentifikasi kekurangan yang ada,, kemudian informasi yang didapat akan disusun dalam bentuk laporan kerja praktik

### 3. Tahap penilaian dan pelaporan

Laporan yang disusun akan dievaluasi beberapa kali oleh dosen pembimbing setelah dilakukan revisi, dilanjutkan dengan finalisasi laporan KP dan dikumpulkan pada website <https://daftarkp.uib.ac.id/>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Proses Implementasi luaran

Tahap awal dalam proses implementasi luaran, penulis terlebih dahulu melakukan wawancara dengan HRD perusahaan, mengenai informasi berkaitan dengan perusahaan serta bagaimana perusahaan menjalankan proses seleksi dan rekrutmen selama perusahaan berjalan, beberapa tahapan yang dilaksanakan dalam proses implementasi luaran:

1. Mengumpulkan informasi mengenai perusahaan dan karyawan serta menganalisa proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan oleh perusahaan
2. Menjelaskan hasil analisa yang telah didapat kepada perusahaan dan bersama dengan perusahaan mengidentifikasi kekurangan yang ada
3. Menyusun luaran yang dibutuhkan oleh perusahaan serta menawarkan solusi berupa penambahan dalam proses rekrutmen dan seleksi diluar yang telah dijalankan oleh perusahaan
4. Melaksanakan luaran yang telah dirancang dan disetujui oleh perusahaan, serta dilanjutkan dengan evaluasi

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Bestindo Persada sebagai berikut:

1. Merencanakan proses rekrutmen  
Perusahaan menemukan adanya posisi yang akan kosong dalam beberapa departemen dikarenakan adanya karyawan yang akan mengundurkan diri sehingga perusahaan mencari kandidat yang akan mengisi kekosongan tersebut
2. Proses rekrutmen  
HRD perusahaan menyebarkan informasi mengenai lowongan pekerjaan disosial media beserta kualifikasi yang dibutuhkan
3. Penyaringan awal  
Berkas yang masuk akan dianalisa dan disaring terlebih dahulu oleh HR perusahaan
4. Proses wawancara  
Beberapa kandidat yang telah terpilih akan dihubungi oleh HR untuk mengikuti proses wawancara, wawancara dilakukan dengan HR dengan pembahasan mengenai latar belakang kandidat secara singkat, penjelasan singkat mengenai *Job desk* yang kandidat lamar
5. Proses penawaran

HR mendiskusikan upah dan tunjangan yang didapat oleh kandidat

6. Menilai dan menyeleksi kandidat  
Setelah melakukan wawancara dan mendiskusikan upah maka kandidat yang terpilih akan diberitahukan melalui telepon dan diberitahukan mengenai jam masuk kerja

Berdasarkan hasil analisa yang telah didapatkan, penulis mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dapat dilaksanakan lebih baik lagi merujuk pada pedoman yang benar, maka daripada itu penulis mengusulkan untuk membuat kuisisioner analisa pekerjaan. Kuisisioner analisa pekerjaan merupakan prosedur untuk menentukan tugas-tugas dari posisi dalam perusahaan dan karakteristik orang yang akan dipekerjakan untuk posisi tersebut. Dengan menggunakan kuisisioner proses dapat berjalan secara cepat dan efisien dalam mengumpulkan informasi dari karyawan (Dessler, 2020). Kuisisioner disusun bersama HR perusahaan dan karyawan yang bersangkutan, kuisisioner yang dibuat hanya satu sebagai gambaran dan akan dilanjutkan oleh karyawan sesuai permintaan perusahaan. Penulis juga membuat Form deskripsi pekerjaan, yang merupakan pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja, bagaimana dia melakukannya, dan seperti apa kondisi kerja dari pekerjaan tersebut. Informasi ini digunakan untuk menulis spesifikasi pekerjaan, yang mencantumkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Hasil Pengamatan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan perusahaan perlu adanya perbaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi, penulis kemudian menganalisa proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan oleh perusahaan, dari hasil analisa penulis merancang kuisisioner analisa pekerjaan yang dapat menjadi rujukan perusahaan dalam mencari kandidat yang sesuai sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih baik. Dengan adanya form deskripsi pekerjaan proses rekrutmen dan seleksi juga berjalan lebih baik karena HR dapat menjelaskan deskripsi pekerjaan lebih jelas dan kandidat juga lebih memahami pekerjaan yang akan dijalani.

## KESIMPULAN

PT. Bestindo Persada merupakan perusahaan lokal yang bergerak dibidang distributor kebutuhan konsumen, produk horeca, produk industri dan produk lainnya, Perusahaan ini mulai berdiri pada 29 November 2005, hingga saat ini perusahaan mulai melewati dua dekade dan memiliki beberapa cabang di daerah Kepulauan Riau. Melalui kegiatan kerja praktek yang dilakukan selama 4 bulan, penulis melakukan observasi terhadap kegiatan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, Rekrutmen merupakan fungsi utama dari departemen SDM serta langkah pertama untuk menciptakan kualitas yang kompetitif dan menjadikan rekrutmen sebagai keunggulan strategis bagi organisasi. Seleksi merupakan proses evaluasi dan wawancara kandidat untuk sebuah pekerjaan dan memilih orang yang tepat untuk posisi yang sesuai.

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, terdiri dari Merencanakan proses rekrutmen, proses rekrutmen, penyaringan awal, proses wawancara, proses penawaran, serta menilai dan menyeleksi kandidat, penulis menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan dapat lebih lengkap dan baik lagi, sehingga penulis merancang luaran yang berupa Kuisisioner analisa pekerjaan serta form deskripsi pekerjaan

Setelah perusahaan mengimplementasikan luaran tersebut, perusahaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan kegiatan operasional perusahaan berjalan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management Fifteenth edition. *Pearson Education*, 333.
- Gandhi, S. K., Sachdeva, A., & Gupta, A. (2019). Impact of service quality on satisfaction and loyalty at manufacturer-distributor dyad: Insights from Indian SMEs. *Journal of Advances in Management Research*, 16(1), 91–122.
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., et al. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between

Recruitment and Selection with  
Organizational Performance.  
*International Journal of Engineering,  
Business and Management*, 5(3), 1–13.

Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK  
OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode  
Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu  
Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21.

Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., &  
Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan  
Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan  
Masa Depan. *El-Idare: Jurnal  
Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29–  
35.