

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT ANGKASA INDO JAYA

IMPLEMENTATION OF THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS AT PT ANGKASA INDO JAYA

Michelle Go¹, Yuli Indah Fajar Dini^{1*}

¹⁾ Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

*Email korespondensi: yuli.indah@uib.ac.id

Abstract

The process of recruitment and selection is an important procedure in an effort to attract qualified candidates who meet the job qualification requirements of a company. This practical work activity aims to analyze the challenges faced by PT Angkasa Indo Jaya as a manpower supply company, when they are getting large projects from their clients. The result of the observation found that PT Angkasa Indo Jaya tends to still have applicants who do not meet the job qualification requirements. In an effort to attract extra manpower capable of contributing to several departments of the company, the outputs of the activity that have been designed include a recruitment and selection strategy flowchart, job description, and candidate evaluation form. The implementation of the activity's outcomes on PT Angkasa Indo Jaya has succeeded in facilitating the work of the Human Resources (HR) department in the process of recruiting and selecting prospective employees who have met the job qualification requirements.

Keywords: Human Resources, Recruitment, Selection

Abstrak

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan prosedur penting dalam upaya untuk menarik kandidat-kandidat berkualitas yang memenuhi persyaratan kualifikasi pekerjaan dari sebuah perusahaan. Kegiatan kerja praktik ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap tantangan yang dihadapi oleh PT Angkasa Indo Jaya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja, ketika sedang mendapatkan proyek-proyek besar dari para klien mereka. Hasil dari observasi menemukan bahwa PT Angkasa Indo Jaya cenderung masih kedatangan pelamar-pelamar yang tidak memenuhi persyaratan kualifikasi pekerjaan. Dalam upaya untuk menarik sejumlah tenaga kerja ekstra yang mampu berkontribusi di beberapa departemen dari perusahaan tersebut, luaran kegiatan yang telah dirancang mencakupi bagan alir strategi rekrutmen dan seleksi, deskripsi pekerjaan, serta formulir evaluasi kandidat. Implementasi luaran kegiatan pada PT Angkasa Indo Jaya telah berhasil mempermudah pekerjaan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses perekrutan dan penyeleksian calon karyawan yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi pekerjaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2025 Author

Diterima: 10 Januari 2025; Disetujui: 15 Januari 2025; Terbit: 1 Februari 2025

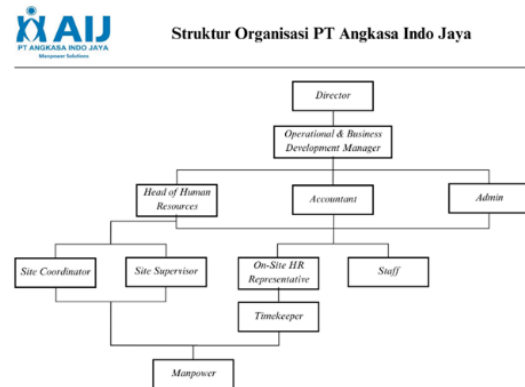
PENDAHULUAN

Kota Batam merupakan kota terbesar di Provinsi Kepulauan Riau, dengan luas wilayah sebesar 1.034,73 km² berdasarkan data yang diambil dari situs resmi Badan Pusat Statistik Kepulauan Riau (BPS Kepri) per tahun 2023. Kota yang telah lama dikenal sebagai pusat perindustrian ini memiliki letak geografis yang strategis dan terus berkembang menjadi kota yang lebih maju, seiring bertambahnya jumlah kawasan ragam industri yang semakin banyak. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki kemampuan penyesuaian diri dengan perkembangan globalisasi yang terjadi, untuk merencanakan strategi yang tepat dalam merekrut dan menyeleksi tenaga kerja yang kompeten dan kompetitif (Sadikin et al., 2023).

PT Angkasa Indo Jaya (PT AIJ) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *manpower supply*, yang telah berdiri sejak tanggal 14 Juli 2009 di *Panbil Commercial Area* Blok B No. 10 Lt. 2, Kota Batam. Perusahaan ini berspesialisasi dalam menawarkan penyediaan tenaga kerja bersertifikasi yang terlatih dan terampil dengan berbagai keahlian. Tenaga kerja yang disediakan oleh PT Angkasa Indo Jaya, disesuaikan berdasarkan kebutuhan para klien untuk mendukung kegiatan operasional mereka di sektor industri kelautan, manufaktur, serta minyak dan gas (*migas*), baik untuk proyek jangka panjang maupun proyek jangka pendek.

Per bulan November 2024, total karyawan di PT Angkasa Indo Jaya berjumlah lebih dari 350 orang, di mana 10 di antaranya merupakan karyawan internal dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Departemen-departemen di perusahaan ini terdiri dari bagian administrasi (*administration*), sumber daya manusia (*human resources*), keuangan (*finance*), dan operasional & pengembangan bisnis (*operational & business development*).

Sejak didirikannya perusahaan tersebut, PT Angkasa Indo Jaya berkomitmen untuk terus melakukan perencanaan dan penyediaan layanan yang berkualitas kepada para klien mereka, sesuai dengan permintaan yang dipesan. PT Angkasa Indo Jaya telah mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dengan mempertahankan kepercayaan yang tidak hanya didapatkan dari para kliennya mereka saja, tetapi juga dari pihak-pihak berkepentingan lainnya yang menjadi relasinya.



Gambar 1. Struktur Organisasi PT Angkasa Indo Jaya

Seluruh karyawan di PT Angkasa Indo Jaya memiliki visi dan misi yang sama dalam melaksanakan peranan mereka masing-masing, yakni menyelesaikan pekerjaan mereka secara baik dan tepat waktu. Namun terdapatnya tantangan berat yang harus mereka hadapi ketika sedang mendapatkan proyek-proyek yang banyak sekaligus besar dari para klien mereka. Pada saat seperti itu, PT Angkasa Indo Jaya berupaya untuk mencari tenaga kerja ekstra yang mampu membantu dan berkontribusi di beberapa departemen dari perusahaan tersebut.

Dalam upaya untuk menarik calon karyawan-karyawan baru di bagian back office, PT Angkasa Indo Jaya cenderung masih kedatangan pelamar-pelamar yang merupakan murid SMK dengan bidang atau jurusan yang tidak sejalan dengan jenis pekerjaan perusahaan tersebut. Pada saat pihak HR telah mempekerjakan beberapa murid SMK yang sedang menjalani tugas Praktik Kerja Lapangan (PKL) sekolah dengan jurusan yang cukup sesuai dengan kebutuhan perusahaan, murid-murid tersebut tidak dapat menguasai keterampilan dasar dikarenakan masih belum memiliki kemampuan berkomunikasi dan kerja sama tim yang baik. Sehingga, bagian personalia dari PT Angkasa Indo Jaya menjadi terhambat dalam bekerja dikarenakan harus menyisihkan waktu untuk mengajarkan hal-hal mendasar kepada murid-murid tersebut.

Menurut (Nasrulloh et al., 2023), perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources (HR) planning* seperti perhatian terhadap efisiensi dan efektivitas, merupakan hal mendasar yang wajib dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik dalam rangka optimalisasi pencapaian terhadap

tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan MSDM yang baik merupakan kunci komponen yang penting, dikarenakan meliputi strategi penarikan serta penyaringan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan (Agustian et al., 2023). Strategi yang dimaksud mencakupi proses rekrutmen, wawancara, penilaian, dan penyeleksian calon karyawan.

Oleh sebab kendala yang dialami perusahaan, tujuan kegiatan dari kerja praktik ini adalah untuk membuat perencanaan tenaga kerja dengan menskemakan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien dalam bentuk bagan alir (*flowchart*) untuk membantu proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di PT Angkasa Indo Jaya. Kemudian, penjabaran deskripsi pekerjaan (*job description*) diwujudkan untuk mempermudah HR dalam mendefinisikan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam mengalokasikan tenaga kerja ekstra di beberapa departemen perusahaan. Selain itu, formulir evaluasi kandidat (*candidate evaluation form*) disusun untuk diisi oleh kepala HR di setiap selesainya sesi wawancara dengan setiap kandidat yang hadir, guna membantu HR perusahaan dalam melakukan penyeleksian calon karyawan.

METODE

Kegiatan kerja praktik ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi pada mitra. Proses wawancara dilakukan dengan kepala HR dari PT Angkasa Indo Jaya, untuk memperoleh informasi menyeluruh seputar mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari perusahaan tersebut. Jenis wawancara yang digunakan pada kegiatan kerja praktik ini adalah wawancara semi terstruktur, di mana pelaksanaannya bersifat bebas, namun tetap berfokus pada upaya untuk menemukan dan menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh mitra secara seksama. Penulis juga melakukan observasi secara langsung untuk memperoleh fakta yang terjadi di lapangan. Observasi dilaksanakan dengan tujuan untuk memahami secara lebih seksama terkait peran serta tanggung jawab dari masing-masing departemen di PT Angkasa Indo Jaya. Selain itu, dokumentasi juga dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan serta melampirkan bukti

bahwa kerja praktik pada PT Angkasa Indo Jaya telah dilakukan sesuai dengan pedoman, dan telah berjalan dengan baik dan lancar.

Berikut merupakan 3 tahapan yang dijalani pada pelaksanaan program kerja praktik ini, yaitu:

1. Tahap Persiapan
Tahap persiapan dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara secara langsung dengan kepala HR dari PT Angkasa Indo Jaya. Melalui proses ini, penulis mengumpulkan informasi terkait kualifikasi karyawan yang diperlukan oleh perusahaan, serta menjabarkan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang dibutuhkan.
2. Tahap Pelaksanaan
Tahap pelaksanaan dilakukan dengan menyusun luaran berdasarkan hambatan atau kendala yang sedang dialami oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM), serta petunjuk dan arahan yang diberikan oleh kepala HR dari PT Angkasa Indo Jaya.
3. Tahap Penilaian dan Pelaporan
Tahap penilaian dilakukan dengan adanya evaluasi serta masukan dari dosen pembimbing dan mitra, dengan menyerahkan dan mengimplementasikan luaran yang telah dibuat oleh penulis. Selanjutnya, tahap pelaporan diakhiri dengan mengumpulkan *soft copy* laporan akhir dari kegiatan kerja praktik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan Luaran Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan kerja praktik ini berlangsung dari awal bulan Agustus hingga akhir bulan November. Luaran kegiatan yang dirancang oleh penulis dalam proyek kerja praktik ini mencakupi bagan alir (*flowchart*) strategi rekrutmen dan seleksi, deskripsi pekerjaan (*job description*), serta formulir evaluasi kandidat (*candidate evaluation form*), guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik pada PT Angkasa Indo Jaya dalam rangka optimalisasi pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Penulis melakukan observasi terhadap PT Angkasa Indo Jaya untuk mengumpulkan informasi mitra agar dapat membantu membantu HR perusahaan untuk melakukan penyeleksian calon karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Keseluruhan luaran kegiatan

yang telah dilaksanakan disesuaikan berdasarkan hasil diskusi dengan kepala HR dari PT Angkasa Indo Jaya.

Proses Implementasi Luaran

Observasi dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis bertujuan untuk melaksanakan implementasi proses rekrutmen dan seleksi pada PT Angkasa Indo Jaya. Menurut (Ditya, 2021), proses rekrutmen dan seleksi akan berjalan dengan baik apabila menerapkan prinsip “*the right people in the right jobs*”. Dikarenakan prinsip tersebut merupakan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan potensi mereka.

Implementasi ini dilaksanakan agar mitra mendapatkan kesempatan lebih besar untuk menemukan kandidat terbaik dalam memberikan kemajuan serta kontribusi secara menyeluruh terhadap perusahaan. Setelah melakukan analisis secara keseluruhan terhadap kendala yang dihadapi oleh PT Angkasa Indo Jaya, hasil luaran kegiatan yang diberikan kepada mitra meliputi:

1. Strategi proses rekrutmen dan seleksi dalam bentuk bagan alir (*flowchart*). Luaran ini berfungsi untuk membantu departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dari PT Angkasa Indo Jaya dalam familiarisasi terhadap fase awal hingga akhir implementasi.
2. Deskripsi pekerjaan (*job description*). Luaran ini berfungsi untuk mempermudah kepala HR dari PT Angkasa Indo Jaya dalam mendefinisikan tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi untuk setiap jabatan yang dibutuhkan dalam mengalokasikan tenaga kerja ekstra di beberapa departemen yang dibutuhkan oleh perusahaan. Deskripsi pekerjaan dimanfaatkan oleh kepala HR setelah berhasil menarik sejumlah calon karyawan pada proses rekrutmen.
3. Formulir evaluasi kandidat (*candidate evaluation form*). Luaran ini berfungsi untuk diisi oleh kepala HR dari PT Angkasa Indo Jaya di setiap selesainya sesi wawancara dengan setiap kandidat yang hadir agar kepala HR dapat dengan mudah menyeleksi sejumlah kandidat yang berkualitas dan memenuhi persyaratan kualifikasi, berdasarkan deskripsi

pekerjaan (*job description*) yang telah dijabarkan.

Kondisi Setelah Implementasi

Setelah melalui kegiatan kerja praktik selama 4 bulan lamanya, waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dari PT Angkasa Indo Jaya dalam merekrut dan menyeleksi para calon karyawan telah berkurang secara signifikan dengan hasil yang memuaskan secara menyeluruh. Dalam implementasi yang telah dilaksanakan ini, PT Angkasa Indo Jaya berhasil menarik dan menyaring karyawan-karyawan baru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi untuk ditempatkan di bagian *back office* perusahaan, sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Luaran kegiatan yang dirancang oleh penulis telah dimanfaatkan secara optimal oleh kepala HR dari PT Angkasa Indo Jaya dalam memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi guna menarik sejumlah calon karyawan berjalan secara efisien, efektif, dan sistematis dari fase awal hingga fase akhir implementasi.

KESIMPULAN

PT Angkasa Indo Jaya (PT AIJ) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *manpower supply* dengan total karyawan yang berjumlah lebih dari 350 orang per bulan November 2024, dimana 10 di antaranya merupakan karyawan internal yang bekerja di bagian *back office* perusahaan. Perusahaan tersebut berspesialisasi dalam menawarkan penyediaan tenaga kerja bersertifikasi yang terlatih dan terampil dengan berbagai keahlian. Tenaga kerja yang disediakan oleh PT Angkasa Indo Jaya, disesuaikan berdasarkan kebutuhan para klien untuk mendukung kegiatan operasional mereka di sektor industri kelautan, manufaktur, serta minyak dan gas (migas), baik untuk proyek jangka panjang maupun proyek jangka pendek.

Kewajiban untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik dan tepat waktu merupakan hal utama yang diperhatikan oleh PT Angkasa Indo Jaya. Namun, terdapatnya tantangan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut ketika sedang mendapatkan proyek-proyek besar dari para klien mereka. Pada saat seperti itu, PT Angkasa Indo Jaya membutuhkan tenaga kerja ekstra yang mampu

membantu dan berkontribusi di beberapa departemen dari perusahaan tersebut.

Adapun luaran kegiatan dari kerja praktik yang mencakupi bagan alir (*flowchart*) strategi rekrutmen dan seleksi, deskripsi pekerjaan (*job description*), dan formulir evaluasi kandidat (*candidate evaluation form*). Implementasi luaran kegiatan pada PT Angkasa Indo Jaya telah berhasil melancarkan pekerjaan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menarik sejumlah calon karyawan yang berpotensi pada proses rekrutmen, sesuai dengan perencanaan tenaga kerja yang telah dirancang dalam bentuk bagan alir. Selain itu, penjabaran deskripsi pekerjaan telah membantu kepala HR dalam mendefinisikan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Kemudian, formulir evaluasi kandidat telah mempermudah kepala HR dalam melakukan penyeleksian calon karyawan yang memenuhi persyaratan kualifikasi untuk ditempatkan di bagian *back office* perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kegiatan kerja praktik ini telah dilaksanakan atas izin dan kesepakatan dari PT Angkasa Indo Jaya, serta kepercayaan dan dukungan dari dosen pembimbing, kolega-kolega, teman-teman, dan keluarga. Nasihat dan bimbingan dari mitra dan dosen pembimbing sangat membantu proses berjalannya kegiatan kerja praktik ini dari awal hingga akhir. Kolega-kolega yang saling berbagi pemikiran dan pemahaman mengenai berbagai tantangan yang dihadapi satu sama lain. Dan tidak kalah penting, teman-teman dan keluarga yang pada setiap saat bersedia membantu memberikan pendapat untuk pengeksekusian kegiatan kerja praktik ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation pada PT Orsoindo Sejahtera. *Jurnal*

Pundi, 5(1), 113–126.
<https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>

Nasrulloh, R. S., Nurcahyanti, F. W., & Idries, F. A. (2023). Analisis Uraian Jabatan sebagai Praktik Implementasi Manpower Planning: Study pada Perusahaan Textile di Sukoharjo, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 61–72.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.719> CC

Sadikin, A., Yodiansyah, H., Budiasih, Y., Sugiarti, & Kusnadi, I. H. (2023). Adaptive Human Resource Management in Confrontation of Globalization's Challenges. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1761–1767.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54209/ekonomi.v12i02.2096>