



**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA
PT. PZ CUSSONS INDONESIA
TANGERANG**

Roy Irawan, Darma Wijaya, Intan Kusuma Dewi, Herlina Susanti
Program Studi komputerisasi Akutansi
(Naskah diterima: 12 Agustus 2018, disetujui: 20 Oktober 2018)

Abstract

With the existence of a system of information technology continues to grow the company to easily create an advertising job vacancies on the internet for simplicity in accelerating the process of recruitment and selection based on procedures that run at PT PZ Cussons Indonesia Tangerang. The methods used in the writing of this qualitative technique is a method of collecting data through observation, interview and documentation. In the procedure of recruitment and selection of employees at PT PZ Cussons Tangerang Indonesia starts from the recipient employee requests a user or supervisor directly, User or supervisor directly fill in the form request inspection employee, based on the organizational structure, the approval of the Director, advertising jobs, screening (filter) CV, calling applicants via e-mail and phone, fill out the application form, interview and psychological test, Direct supervisor and User interviews, medical examinations (medical check up) the working agreement, signature, verification of personal data form, and ends with receiving documents.

Key words: *Recruitment, Selection*

Abstrak

Adanya sistem teknologi informasi terus tumbuh perusahaan dengan mudah membuat lowongan iklan lowongan di internet untuk mempermudah dalam mempercepat proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan prosedur yang dijalankan di PT PZ Cussons Indonesia Tangerang. Metode yang digunakan dalam penulisan teknik kualitatif ini adalah metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam prosedur rekrutmen dan pemilihan karyawan di PT PZ Cussons Tangerang Indonesia dimulai dari permintaan karyawan penerima pengguna atau pengawas langsung, Pengguna atau pengawas langsung mengisi formulir permintaan pemeriksaan karyawan, berdasarkan struktur organisasi, persetujuan Direktur, pekerjaan periklanan, penyaringan (filter) CV, pemanggilan panggilan melalui e-mail dan telepon, mengisi formulir aplikasi, wawancara dan tes psikologi, Pengawas langsung dan wawancara Pengguna, pemeriksaan medis (pemeriksaan medis) perjanjian kerja, tanda tangan, verifikasi formulir data pribadi, dan diakhiri dengan menerima dokumen.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perusahaan akan dapat berkembang pesat jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Oleh sebab itulah perusahaan berhak melakukan manajemen terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya agar kualitas sumber daya manusia tidak menurun dan berkualitas dengan baik. Sumber daya manusia berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Banyak organisasi tidak menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manusia sangat berperan aktif dalam setiap kegiatan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus merencanakan, mengatur, dan mengelolah sumber daya manusia tersebut dengan baik agar kreatifitas perusahaan dapat terus berjalan dengan sukses karena di era modernisasi ini juga perusahaan dan para pencari

kerja dipermudah dalam berkembangnya teknologi informasi yang semakin pesat.

Dengan adanya sistem teknologi informasi yang terus berkembang perusahaan tidak harus memasang iklan di media cetak saja tetapi dengan adanya web atau situs yang menyediakan aplikasi untuk membuat iklan lowongan kerja di internet rekrutmen. Dari perekrutan yang dijalankan oleh perusahaan akan menjalani proses seleksi karyawan dimana seleksi sebagai proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah perusahaan. Perusahaan harus mempunyai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang sangat baik agar nantinya karyawan yang dihasilkan diharapkan untuk memajukan perusahaan. PT PZ Cussons Indonesia Tangerang dalam menjalankan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan terbaik dipasar tenaga kerja selain mencari karyawan dengan keterampilan teknis yang tinggi, perusahaan juga selalu berusaha mencari individu mempunyai kapasitas sosial, kemampuan interpersonal, dan keterampilan kerja sama yang kuat. Sesuai dengan kebutuhan dengan harapan agar tercapai tujuan perusahaan serta kesulitan mencari dan

menyeleksi karyawan dapat dihindari terhadap calon karyawan.

II. KAJIAN TEORI

Menurut Badriyah (2015:87) memberikan batasan bahwa “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan”.

Menurut Nurjaman (2014:68) memberikan batasan bahwa “rekrutmen adalah proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan paling dibutuhkan sesuai dengan lowongan yang tersedia”.

Menurut Bangun (2012:144), proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan diantaranya:

1. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya. Perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarannya. Untuk merealisasikan program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya.
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang

berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.

3. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
4. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
6. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
8. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Alasan Rekrutmen

Menurut Gomes dalam Nurjaman (2014:69), rekrutmen dilaksanakan karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Berdirinya perusahaan baru.

2. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi.
3. Terciptanya pekerjaan dan kegiatan baru.
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi baru lain.
5. Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif.
6. Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
7. Adanya pegawai yang meninggal dunia.

Pengertian Seleksi

Menurut Badriyah (2015:104) menyimpulkan bahwa “seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Nurjaman (2014:130) mengemukakan bahwa “Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan disebuah organisasi”.

Menurut Rachmawati (2008:100) menyimpulkan bahwa: Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi merupakan proses dua arah di mana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih

merupakan proses dua arah, di mana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar.

Kualifikasi Seleksi

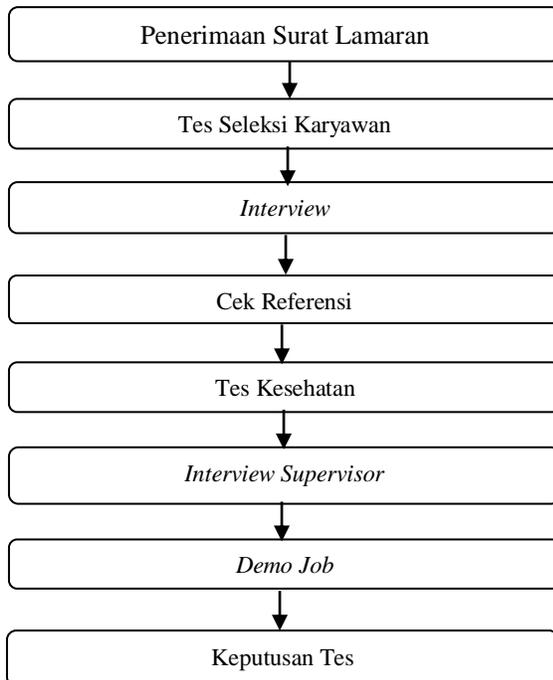
Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi menurut Nurjaman (2014:131), sebagai berikut:

1. Keahlian yang harus dimiliki oleh pegawai yang akan memangku jabatan puncak pimpinan sebagai figur yang mampu mengkoordinasikan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Conceptual skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan.
3. Human skill, yaitu keahlian yang harus dimiliki para pegawai pelaksana.
4. Technical skill, yaitu salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian.
5. Pengalaman pelamar karena perusahaan akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya.

6. Kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang memiliki intelegensi yang baik biasanya orang yang memiliki kecerdasan cukup baik. Faktor pengalaman saja tidak cukup untuk menentukan kemampuan seorang pelamar dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.
 7. Usia para pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima tidaknya seorang pelamar. Para pelamar yang berusia lanjut, tenaga fisiknya relatif terbatas meskipun banyak pengalaman.
 8. Jenis kelamin untuk jabatan tertentu. Ada jabatan yang dikhususkan untuk pria, ada juga yang khusus untuk wanita. Akan tetapi, banyak yang terbuka untuk kedua jenis kelamin tersebut.
 9. Kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan pelatihan sebelumnya. Kualifikasi pelamar ini akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi apabila pelamar yang bersangkutan diterima.
 10. Kondisi fisik pelamar kerja turut memegang peranan penting dalam proses seleksi. Secara optimal setiap perusahaan ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani, memiliki postur tubuh yang cukup baik, terutama untuk jabatan-jabatan tertentu.
 11. Bakat atau aptitude calon pelamar tenaga kerja turut juga pemegang kunci sukses dalam proses seleksi. Bakat ini dapat tampak pada tes-tes, baik fisik maupun psikolog.
 12. Temperamen adalah pembawaan seseorang. Temperamen tidak dipengaruhi oleh pendidikan, tapi berhubungan langsung dengan emosi seseorang. Temperamen seseorang bermacam-macam, ada yang periang, tenang dan tentram, bersemangat, pemarah, pemurung, pesimis, ambisius, dan lainnya.
- Jenis-jenis Seleksi
- Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Jenis-jenis seleksi menurut Rivai (2014:141), yaitu:
1. Seleksi Administrasi
 2. Seleksi secara tertulis, terdiri dari:
 3. Seleksi tidak tertulis terdiri dari:
- Tahapan-tahapan Seleksi
- Untuk menjamin faktor-faktor yang perlu diperhitungkan dalam seleksi dipertimbangkan, menurut Yani (2012:68), biasanya departemen personalia menggunakan tahapan

seleksi seperti yang terlihat di bawah ini adalah:

Gambar II.1
Tahapan-tahapan Seleksi



Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:68)

Gambar II.1

Tahapan-tahapan Seleksi

Berikut penjelasan yang dimaksud pada gambar di atas:

1. Penerimaan surat lamaran

Dalam proses seleksi adalah dua arah, organisasi memilih karyawan sedangkan pelamar memilih jenis pekerjaan yang dilamar. Seleksi dimulai ketika surat panggilan dilayangkan pada pelamar. Disini

dapat dilihat keseriusan pelamar dalam menanggapi panggilan tersebut. Jika pelamar datang sendiri datang ke kantor maka penampilan, sopan santun dan sifat-sifat lainnya dapat dijadikan penilaian pertama dalam seleksi.

2. Tes seleksi karyawan

Tes seleksi adalah alat yang digunakan untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan. Tes yang digunakan harus memiliki validitas yang akurat, artinya nilai tes yang dihasilkan memiliki signifikan yang tinggi dengan performa pekerjaan yang ditawarkan atau relevan dengan kriteria lainnya. Tes juga harus memiliki sifat reabilitas yang tinggi artinya harus memiliki konsisten yang tetap walau digunakan oleh berbagai individu.

Pada dasarnya terdapat berbagai macam jenis tes karyawan, yaitu:

- Tes psikologi digunakan untuk mengetahui atau mengukur personalitas dan temperamen.
- Tes pengetahuan digunakan untuk mengukur kemampuan informasi dan pengetahuan yang dimiliki.
- Tes performa digunakan untuk mengukur kemampuan dari pelamar

untuk mengerjakan sebagian pekerjaan yang ditawarkannya.

- d. Tes graphic response digunakan untuk mengetahui tingkat kebohongan dari pelamar.
- e. Tes attitude digunakan untuk mengetahui kejujuran dan perbaikan kelakuan saat kerja.
- f. Tes kesehatan digunakan untuk mengetahui apakah pelamar menggunakan obat-obatan atau tidak.

3. Interview

Seleksi interview adalah formal, pembicaraan yang dalam dan mengarah untuk mengevaluasi pelamar. Interview biasanya dilakukan satu lawan satu antara interviewer dengan pelamar, tetapi dapat pula dilakukan antara grup pelamar dengan satu atau dua orang interviewer. Pertanyaan dapat terstruktur, tidak terstruktur, campuran, pemecahan masalah, atau untuk menimbulkan stres.

4. Referensi dan latar belakang

Untuk mengetahui tipe pelamar, apakah orang baik, cocok bekerja, dan latar belakang pendidikan maka perlu dicek latar belakang dari orang tersebut melalui keluarganya, teman-teman atau tempat dimana pelamar pernah bekerja. Dari hasil studi diketahui bahwa pengecekan latar belakang pelamar

ditujukan untuk mengetahui kejelekan orang tersebut (22%) verifikasi informasi (48%) dan mendapatkan data tambahan (30%).

5. Evaluasi medis

Evaluasi medis dimaksudkan untuk mengetahui kesehatan dan kecelakaan yang pernah terjadi pada diri pelamar. Hubungannya dengan organisasi adalah dalam hal:

- a. Asuransi kesehatan yang harus dibayarkan oleh perusahaan.
- b. Dibutuhkan bagi kantor kesehatan setempat terutama bagi karyawan di industri makanan.
- c. Mengevaluasi apakah pelamar dapat tahan terhadap tekanan fisik atau mental.

6. Interview supervisor

Ditunjukkan untuk mengetahui lebih detail kemampuan dari pelamar karena supervisor akan mengajukan pertanyaan yang lebih spesifik terhadap pekerjaan yang akan dihadapinya. Supervisor diharapkan dapat menggali kompetensi, potensi dan kelayakan dari diri pelamar.

7. Demo job

Kandidat akan diperlihatkan jenis pekerjaan yang akan dihadapinya, tipe pekerjaan, peralatan dan kondisi bekerja. Penelitian menunjukkan efektivitas dari job interview akan mengurangi turnover dari karyawan.

8. Keputusan tes

Akhir dari proses seleksi adalah kandidat diterima sebagai karyawan. Untuk memelihara hubungan dengan masyarakat, sebaiknya bagi yang ditolak diberikan surat penolakan dan alasannya. File dari pelamar sebaiknya tetap disimpan untuk digunakan jika ada lowongan baru yang perlu di isi.

III. METODELOGI PENELITIAN

Dalam metode ini penulis mengamati langsung proses kerja dalam metode dan proses pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Penulis melakukan pengumpulan data secara langsung pada PT PZ Cussons Indonesia Tangerang dengan melihat aspek penelitian dengan hasil memperoleh data-data dan gambaran yang jelas.

2. Wawancara

Penulis melakukan secara jelas dan lengkap dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang terkait pada PT PZ Cussons Indonesia Tangerang dengan objek yang diteliti guna memperoleh data mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan.

3. Studi Dokumentasi

Dalam metode ini penulis memperoleh data melalui buku-buku dan literature.

Sebagai bahan referensi dan melalui jurnal yang membahas mengenai tentang prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan.

IV. HASIL PEMBAHASAN

PT PZ Cussons Indonesia Tangerang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang paling kompetitif dan efisien di Indonesia PT PZ Cussons Indonesia Tangerang telah memproduksi dan mendistribusikan lebih dari 30 merk di seluruh dunia yang meliputi Eropa, Afrika, dan Asia. Guna mewujudkan produk-produk yang bermutu tinggi maka PT PZ Cussons Indonesia Tangerang senantiasa melakukan inovasi, sehingga apa yang dibutuhkan dari para konsumen dapat terpenuhi dengan pelayanan produk yang terbaik yang dihasilkan oleh PT PZ Cussons Indonesia Tangerang. Kategori produk-produk dari PT PZ Cussons Indonesia Tangerang antara lain:

1. *Personal care* (perawatan pribadi)

Dari merek keluarga internasional terkenal seperti imperial leather, cussons baby dan carex sampai merek lokal untuk pasar tertentu seperti luksja dan robb. PZ Cussons Indonesia mengembangkan produk inovatif menambahkan sedikit luar biasa untuk setiap menyemprotan, gelembung dan kilauan.

2. *Cosmetic* (kosmetik)

Merek cosmetic (kosmetik) dengan membuat memanjakan mewah dan lebih mudah diakses setiap hari. Seperti ST. topez merek perawatan rambut fudge dan Charles Worthington serta merek spa eksklusif sanctuary spa, lotion, perfume, cologne, dan talcum powder.

3. *Home care* (perawatan rumah)

Home care (perawatan rumah) memberikan solusi inovatif dan dapat diakses dalam rumah tangga. Merek utama meliputi, Pagi Segar, radiant, zip, morning fresh, DWL morning fresh (untuk ANZ) dan liquid cleanser. Merek perawatan tersebut disampaikan dalam berbagai varian dan format yang sesuai dengan para pelanggan.

Alur Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT PZ Cussons Indonesia Tangerang

1. Tahap menerima permintaan karyawan dari User atau Atasan Langsung

Pada tahap ini Human Resource Development Career dan Development menerima permintaan karyawan dari User atau Atasan Langsung yang membutuhkan penambahan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan yang diminta oleh User atau Atasan Langsung.

2. Tahap Mengisi formulir permintaan karyawan

Pada tahap ini selanjutnya User atau Atasan Langsung mengisi formulir permintaan karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan berdasarkan struktur organisasi serta kualifikasi atau persyaratan karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diminta oleh User atau Atasan Langsung. Adapun isi kualifikasi yang dimaksud yaitu: Syarat Pengalaman kerja; Minimal dasar pendidikan; Jurusan atau latar belakang pendidikan; Pengalaman kerja; dan Keahlian khusus.

3. Tahap pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi

Pada tahap ini Human Resource Development Career dan Development memeriksa kelengkapan formulir permintaan karyawan yang telah diisi

oleh User atau Atasan dan Langsung serta dengan melakukan pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi yang terdapat pada User atau Atasan Langsung isi, apakah ada atau tidaknya posisi untuk permintaan karyawan yang User atau Atasan Langsung butuhkan.

4. Tahap Keputusan pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi

Pada tahap ini selanjutnya Human Resource Development Career dan Development memberikan keputusan bahwa permintaan karyawan yang telah di minta oleh User atau

Atasan Langsung tersebut. Jika permintaan karyawan tersebut tidak ada dalam struktur organisasi yang User atau Atasan Langsung tidak terdapat kekosongan jabatan serta tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan maka permintaan karyawan tersebut akan dikembalikan ke User atau Atasan Langsung dan jika benar permintaan yang User atau Atasan Langsung ajukan terdapat struktur organisasi yang kosong karena untuk mengisi kekosongan jabatan segera dan sesuai dengan ketentuan perusahaan maka dilanjutkan dengan persetujuan Direktur .

5. Tahap persetujuan Direktur

Pada tahap ini Human Resource Development Career dan Development meminta persetujuan atas permintaan karyawan yang telah diisi oleh User atau Atasan Langsung untuk meminta persetujuan Direktur dengan ketentuan yang sudah berlaku diperusahaan.

6. Tahap jika disetujui jumlah kebutuhan yang direkut

Pada tahap ini setelah Direktur telah menerima semua ketentuan permintaan karyawan yang isi User atau Atasan Langsung dan sudah diperiksa oleh Human Resource Development Career dan Development. Jika tidak disetujui oleh Direktur dengan jumlah yang direkrut tidak sesuai dengan ketentuan

perusahaan maka ditolak dan disimpan. Jika benar disetujui oleh Direktur dengan jumlah kebutuhan yang direktut telah sesuai dengan ketentuan perusahaan maka akan dibuatkan iklan lowongan kerja oleh pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager.

7. Tahap pemasangan iklan lowongan kerja

Pada tahap ini setelah Direktur menyetujui jumlah kebutuhan yang direkrut oleh User atau Atasan Langsung sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager melakukan pemasangan iklan lowongan kerja. Informasi iklan lowongan kerja yang dibuat berdasarkan isi formulir permintaan karyawan sesuai struktur organisasi serta kualifikasi atau persyaratan yang dibutuhkan PT PZ Cussons Indonesia Tangerang menggunakan metode pengiklanan pencari kerja di Webside yaitu Jobstreet.com berdasarkan pengamatan dan keterangan yang didapat bahwa menggunakan situs pencari kerja sangat efektif untuk mencari calon karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Keunggulan menggunakan metode ini adalah jangkauan yang sangat luas dan dapat menghasilkan banyak calon yang berpotensi

dikarenakan jumlah pelamar pada jabatan yang diiklankan sangat banyak peminat, selain itu dengan menggunakan metode ini perusahaan dapat dengan mudah menyeleksi karyawan yang diinginkan dikarenakan CV (Curriculum Vitae) pelamar sudah sesuai standar yang ada di situs pencari kerja tersebut. Banyaknya usia yang produktif di Indonesia menjadikan pencarian pekerja melalui situs pencari kerja yang sangat efektif.

8. Tahap screening (menyaring) CV

Pada tahap ini Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager akan melakukan screening (menyaring) CV atau data pelamar yang mengirimkan aplikasi lamaran pelamar melalui Jobstreet.com. Dalam screening (menyaring) CV ini merupakan tahap awal dari prosedur pelamar pada PT PZ Cussons Indonesia Tangerang. Screening (menyaring) CV ini terdiri dari usia, pendidikan terakhir, pengalaman kerja, jenis kelamin, kemampuan berbahasa adalah hal dasar yang diperhatikan pada tahap ini. Dari proses Screening (menyaring) CV ini akan mengetahui jika kualifikasi atau persyaratan pelamar yang dibutuhkan perusahaan dianggap kurang atau tidak sesuai maka pelamar tersebut ditolak, tetapi jika kualifikasi atau persyaratan yang dibutuhkan dianggap

lengkap dan sesuai maka pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager akan melanjutkan ke tahap pemanggilan pelamar.

9. Tahap pemanggilan pelamar via e-mail atau telepon

Pada tahap pemanggilan pelamar jika pelamar memenuhi kualifikasi atau persyaratan dan dinyatakan lolos dalam proses Screening (menyaring) CV, kemudian pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager akan menghubungi pelamar. Pemanggilan pelamar ini biasanya dilakukan melalui via e-mail atau telepon dengan menginformasikan kepada pelamar bahwa pelamar di undang untuk mengikuti jadwal wawancara dan psikotes. Pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager akan melampirkan application form (formulir aplikasi) yang akan dikirimkan melalui e-mail kepada pelamar yang berhasil pada proses seleksi Screening (menyaring) CV.

10. Tahap mengisi formulir aplikasi

Pada tahap ini pelamar menerima undangan untuk mengikuti jadwal wawancara dan psikotes serta lampiran application form (formulir aplikasi) yang dikirimkan melalui e-mail oleh Recruitment Senior Manager dan

Talent Acquisition Manager. Pengisian formulir yang dikirimkan melalui e-mail ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam mengisi formulir aplikasi yang harus diisi oleh pelamar dan akan dibawa dalam proses wawancara dengan pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager. Application form (formulir aplikasi) sebagai data pelamar dan sumber informasi terhadap pelamar, isi dari formulir aplikasi tersebut yaitu: Posisi yang dilamar; Data diri; Susunan keluarga; Riwayat pendidikan; Riwayat pekerjaan; Pengetahuan bahasa; Keahlian yang dimiliki; Gaji yang diharapkan; Pertanyaan-pertanyaan lainnya.

11. Tahap wawancara dan psikotes

Pada tahap selanjutnya wawancara sebagai alat seleksi merupakan langkah yang penting. Karena pada saat wawancara ini merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar. Wawancara terhadap pelamar PT PZ Cussons Indonesia Tangerang yang dilakukan pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager. Pada saat wawancara membawa formulir aplikasi yang telah diisi oleh pelamar dan membawa formulir wawancara sebagai aspek-aspek penilaian pelamar, pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan teknis pelamar untuk dinilai

dalam formulir wawancara serta menggali informasi pelamar. Pada saat proses wawancara tidak ditentukan batas waktu, hal ini disebabkan berbedanya hasil wawancara antara pelamar yang satu dengan pelamar yang lainnya tergantung dari situasi wawancara yang berjalan. Selanjutnya dilanjutkan dengan psikotes merupakan alat ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kemampuan dan membaca karakter para calon karyawan PT PZ Cussons Indonesia Tangerang menggunakan tiga jenis alat ukur yaitu:

- a. Personal profile analysis test (tes analisis profil pribadi)

Dengan alat tes ini PT PZ Cussons Indonesia Tangerang dapat mengetahui dengan akurat karakter dan peminatan yang cocok untuk pelamar yang akan bergabung dengan perusahaan. Personal Profile Analysis test (tes analisis profil pribadi) dengan 24 pertanyaan yang harus dijawab, dan proses hasil akan dikerjakan secara manual.

Tes ini membagi kepribadian manusia menjadi 4 jenis pokok perilaku dan kepribadian yaitu:

1) *Dominance*

Individu ini menginginkan untuk tantangan, menyukai keputusan yang cepat, tidak takut untuk berkonflik, percaya diri dan memiliki

visi yang besar untuk mengubah lingkungannya.

2) *Influence*

Memiliki ciri suka berhubungan dengan orang, berkomunikasi dan bekerja dengan orang lain dan sangat menghargai orang lain.

3) *Stediness*

Memiliki ciri sabar, tekun dan penuh perhatian. Pembawaan tenang dan pendiam, tidak mudah bosan terhadap pekerjaan rutin. Menyukai ketenangan, tidak menyukai konflik dan menyukai lingkungan banyak perubahan.

4) *Compliance*

Memiliki ciri yang menyukai hal yang berkaitan dengan detail, mengikuti prosedur dan tanggung jawab. Individu dalam kelompok ini penuh pertimbangan, kritis, menyukai kesempurnaan, memiliki standar pekerjaan yang tidak akan serius untuk mewujudkannya.

b. *Warteg test* (tes gambar)

Tes ini berupa gambar dimana terdapat delapan kotak yang berisi delapan simbol berbeda. Delapan simbol tersebut harus pelamar gambar ini dikembangkan menjadi delapan gambar utuh yang berbeda.

c. *Kraepelin test* (tes koran)

Kraepelin test (tes koran) merupakan tes analogi yang mengukur kemampuan berpikir

calon karyawan dalam hal menghitung. Kraepelin test (tes koran) bertujuan untuk mengukur karakter seseorang dalam beberapa aspek tertentu, yaitu aspek keuletan (daya tahan), aspek kemauan atau kendak individu, aspek emosi, aspek penyesuaian diri, dan aspek stabilitas diri dengan cara meminta calon karyawan untuk melakukan penghitungan angka-angka dalam deret yang panjang.

Jadi dalam menjalani psikotes, pelamar dikumpulkan menjadi satu disebuah ruangan dengan posisi duduk yang saling berjauhan. Selanjutnya soal psikotes akan diberikan kepada masing-masing calon pelamar dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager dengan waktu 60 menit, yaitu 10 menit untuk mengerjakan profile analysis test (tes analisis profil pribadi), 15 menit selanjutnya untuk mengerjakan warteg test (tes gambar), dan 35 menit untuk mengerjakan Kraepelin test (tes koran). Setelah 60 menit waktu yang diberikan selesai, pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager meminta soal-soal psikotes yang telah dikerjakan oleh para pelamar kerja. Selanjutnya dari psikotes pelamar akan diketahui pelamar yang mana

yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.

12. Tahap Keputusan wawancara dan psikotes

Pada tahap ini pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager akan memberikan keputusan terhadap wawancara dan psikotes yang telah dijalankan oleh para pelamar. Jika pelamar yang tidak lolos dalam tahap wawancara dan psikotes yang telah dijelankannya maka pelamar tersebut ditolak dan jika pelamar yang berhasil lolos dalam tahap wawancara dan psikotes maka pelamar tersebut akan dilanjutkan pada tahap wawancara User atau Atasan Langsung.

13. Tahap wawancara User atau Atasan Langsung

Pada tahap ini selanjutnya pelamar yang berhasil lolos dalam tahap wawancara dan psikotes oleh pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager. Maka pelamar akan menjalani wawancara User atau Atasan Langsung sesuai dengan posisi yang dilamar. User atau Atasan Langsung yang membutuhkan penambahan karyawan yang akan diwawancarai pelamar yang sudah hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan disesuaikan dengan jadwal User atau Atasan

Langsung. User atau Atasan Langsung membawa berkas-berkas yang berhubungan dengan informasi pelamar beserta hasil wawancara dan psikotes pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager yang telah dikerjakan pelamar sebelumnya. User atau Atasan Langsung memberikan informasi kepada pelamar mengenai tanggung jawab pekerjaan yang akan dikerjakan, peraturan yang ditaati dan kesepakatan gaji yang akan diterima bergabung menjadi bagian dari karyawan PT PZ Cussons Indonesia Tangerang.

14. Tahap keputusan wawancara User atau Atasan Langsung

Pada tahap ini User atau Atasan Langsung akan memberikan keputusan wawancara kepada pelamar yang cocok untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada pada struktur organisasi User atau Atasan Langsung berdasarkan penilaian wawancara yang paling cocok untuk bergabung. Jika pelamar yang tidak lolos dalam wawancara User atau Atasan Langsung maka pelamar gagal tidak bisa mengikuti tahap seleksi selanjutnya. Jika pelamar yang berhasil lolos dalam wawancara User atau Atasan Langsung maka pelamar akan dilanjutkan pada tahap pemeriksaan kesehatan (medical check up).

15. Tahap pemeriksaan kesehatan (*medical check up*)

Pada tahap pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) ini dilakukan oleh pihak ketiga yaitu laboratorium prodia, karena PT PZ Cussons telah bekerjasama dalam pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) untuk para calon karyawan. Calon karyawan PT PZ Cussons Indonesia mendatangi laboratorium prodia dengan membawa surat pengantar yang dikirimkan melalui e-mail oleh pihak Recruitment Senior Manager dan Talent Acquisition Manager PT PZ Cussons. Adapun jenis pemeriksaan pada *medical check up* ini adalah: Hematologi Lengkap; Gangguan Fungsi Hati (SGPT); Gangguan Fungsi Ginjal (Urine lengkap, Kreatinin); Gangguan Metabolisme Gula (Gula Puasa); Thorax Rontgen; Pemeriksaan Fisik Dokter.

Pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) ini dilakukan agar PT PZ Cussons Indonesia Tangerang mengetahui bagaimana kondisi kesehatan atau penyakit apa saja yang di alami oleh calon karyawan.

16. Tahap keputusan hasil pemeriksaan kesehatan (*medical check up*)

Pada tahap ini pihak laboratorium prodia akan memberikan hasil keputusan pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) pelamar yang

diperiksa kesehatannya atau penyakit apa saja yang dialami. Jika pelamar tidak lolos dalam tidak berhasil dalam pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) maka pelamar tersebut gagal. Jika pelamar yang berhasil lolos dalam pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) akan dilanjutkan dalam tahap tanda tangan perjanjian kerja (*offering letter*).

Daftar Kebutuhan Karyawan Periode Data Maret-Mei 2017

No	Keterangan	Jumlah
1.	<i>Engineering</i>	3
2.	<i>Supply Chain</i>	2
3.	Produksi	1
4.	<i>Finance</i>	1
5.	<i>Regional Marketing</i>	3
6.	<i>Factory Admin</i>	1
7.	<i>Factory Logistic</i>	2
8.	<i>Planning</i>	1
9.	<i>Sales</i>	8

Sumber: PT PZ Cussons Indonesia Tangerang

Berdasarkan tabel III.1 diketahui bahwa terdapat kebutuhan karyawan berdasarkan perekrutan User atau Atasan Langsung oleh PT PZ Cussons Indonesia Tangerang periode data Maret-Mei 2017. Tabel kebutuhan karyawan ini terdapat 9 kebutuhan karyawan berdasarkan perekrutan periode data Maret-Mei 2017. Pada Engineering membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 3, Supply Chain membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 2, Produksi membutuhkan jumlah

permintaan karyawan sebanyak 1, Finance membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 1, Regional Marketing membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 3, Factory Admin membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 1, Factory Logistic membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 2, Planning membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 1, dan Sales membutuhkan jumlah permintaan karyawan sebanyak 8 karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian pada bab pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT PZ Cussons Indonesia Tangerang sebagai berikut:

1. Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT PZ Cussons Indonesia Tangerang sudah berjalan dengan baik sesuai prosedur yaitu dimulai dari menerima permintaan karyawan dari User atau Atasan Langsung, pemeriksaan berdasarkan struktur organisasi, persetujuan Direktur, pemasangan iklan lowongan kerja, *screening* (menyaring) CV, pemanggilan pelamar via e-mail atau telepon, mengisi formulir aplikasi, wawancara dan psikotes, wawancara *User* atau Atasan

Langsung, pemeriksaan kesehatan (*medical check up*), tanda tangan perjanjian kerja (*offering letter*), verifikasi formulir data pribadi, dan diakhiri dengan menerima dokumen.

2. Dalam prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan membutuhkan dokumen untuk melengkapi semua kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT PZ Cussons Indonesia Tangerang dokumen tersebut seperti, formulir permintaan karyawan, formulir aplikasi (*application form*), formulir wawancara (*interview form*), tes analisis profil pribadi (*personal profile analysis test*), tes gambar (*warteg test*), tes koran (*kraepelin test*), surat pengantar pemeriksaan (*medical check up*) serta formulir data pribadi (*personal data form*), dan permintaan akses formulir (*personal data form*).

3. Pihak-pihak yang terlibat dalam prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan demi kelancaran dalam proses yang dijalankan oleh PT PZ Cussons Indonesia pihak-pihak tersebut adalah, *User* atau Atasan Langsung, *Human Resource Development Career* dan *Development*, *Recruitment Senior Manager* dan *Talent Acquisition Manager*, Direktur HRD (*Human Resource Development*), Laboratorium Prodia, dan pelamar.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV: Pustaka Setia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.