DOI: https://doi.org/10.62017/jpmi

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT HANSWAY INDONESIA

Intania Syafrina*[1]
Muhammad Donal Mon[2]

[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia
*e-mail: 2041051.intania@uib.edu[1], muhammad.donal@uib.edu [2]

Abstrak

Proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada suatu perusahaan sangatlah penting untuk menarik pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. PT Hansway Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pelayaran. Laporan Kerja Praktik dalam hal ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui status pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Hansway Indonesia. Penelitian ini dilakukan di PT Hansway Indonesia selama 4 bulan di bagian sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif melalui smetode wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil Implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Hansway Indonesia yaitu pembuatan skema/bagan untuk menggambarkan proses rekrutmen secara rinci, selanjutnya membantu perusahaan dalam mempromosikan lowongan pekerjaan melalui media sosial, setelahnya, perancangan formulir khusus yang akan diberikan kepada mitra untuk memberikan umpan balik terhadap calon karyawan yang sedang menjalani tahap seleksi dan rekrutmen. Kesimpulan menunjukan bahwa dengan menerapkan ini, pada saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan perusahaan lebih efektif, efisien waktu dan terarah.

***Kata kunci**: Rekrutmen, Seleksi, PT Hansway Indonesia*

Abstract

The employee recruitment and selection process in a company is very important to attract employees who meet the required qualifications. PT Hansway Indonesia is a company operating in the shipping industry. The Practical Work Report in this case was prepared with the aim of knowing the status of the implementation of the employee recruitment and selection process at PT Hansway Indonesia. This research was conducted at PT Hansway Indonesia for 4 months in the human resources department. This research was conducted qualitatively through interviews, observation and documentation studies. The results of implementing the employee recruitment and selection process at PT Hansway Indonesia are creating a scheme/chart to describe the recruitment process in detail, then helping the company in promoting job vacancies via social media, after that, designing a special form that will be given to partners to provide feedback to candidates. employees who are undergoing the selection and recruitment stage. The conclusion shows that by implementing this, the company's employee recruitment and selection process is more effective, time efficient and focused.

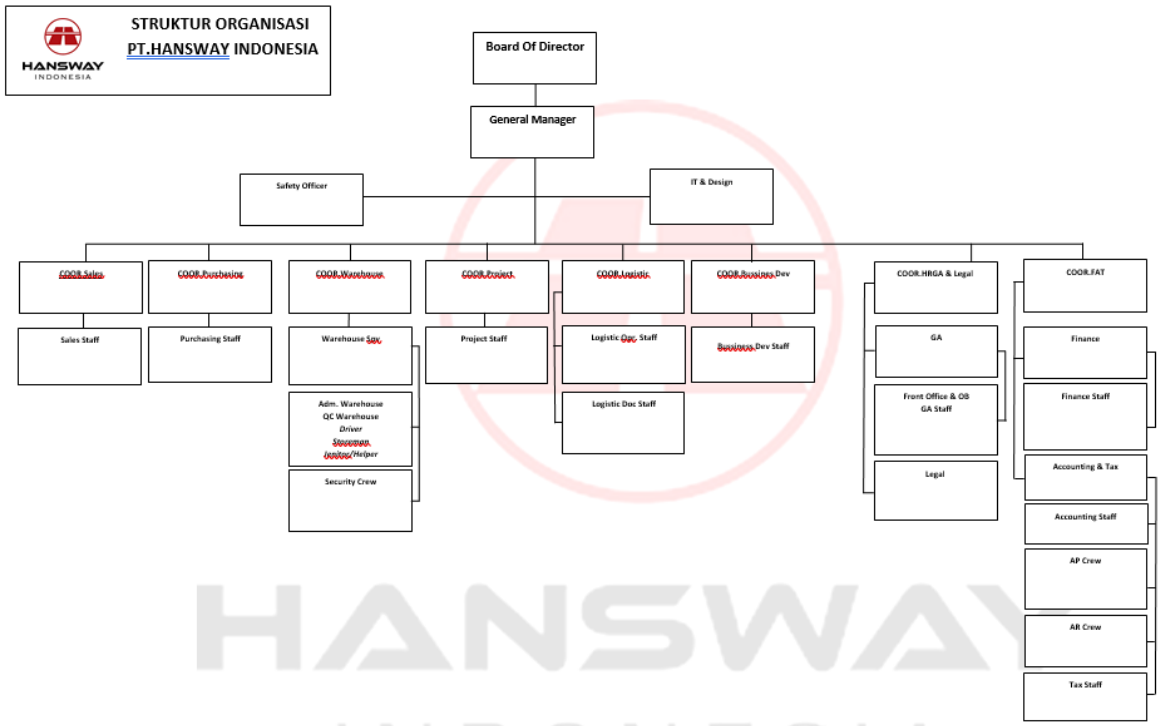
***Keywords** Recruitment, Selection, PT Hansway Indonesia*

PENDAHULUAN

Kota Batam merupakan kota yang memiliki luas lautan lebih besar 77% dan daratan sebesar 23%. Dengan luasnya lautan di kota Batam maka peluang dan potensi industry dibidang perkapalan meningkat. Hanswayy Indonesia yang bergerak di bidang industri Pelayaran. Hansway Indonesia secara konsisten memberikan layanan personalisasi untuk semua pemilik dan penyewa dengan kebutuhan pasokan dan layanan dalam operasional kapal, Dengan keunggulan di beberapa sektor bisnis seperti konstruksi kapal dan industri, teknik dan perbaikan, layanan logistik, layanan penyewaan kapal tunda, tongkang dan *Ship Chandle*r untuk industri pelayaran. Hansway Indonesia memberikan layanan terbaik dan produk berkualitas tinggi dengan merek terkemuka di pasar dengan harga yang sangat kompetitif untuk pasokan dan layanan material dengan *profesionalisme* tim dengan keterampilan tinggi dan personel berpengalaman dalam industri kelautan dan pelayaran.
(https://hanswayindonesia.com/)

Adapun struktur organisasi PT Hansway Indonesia, sebagai berikut :

DOI: https://doi.org/10.62017/jpmi



Gambar 1. Struktur Organisasi PT Hansway Indonesia

MASALAH

Keunggulan PT Hansway Indonesia sebagai perusahaan pelayaran di Kota Batam tidak terlepas dari permasalahan yang dimilikinya. Dari sudut pandang internal perusahaan, beberapa permasalahan dapat diidentifikasi ketika proses rekrutmen dan seleksi karyawan gagal menarik pegawai yang berkualitas. Hal ini didukung pengamatan peneliti pada bulan September hingga Desember 2023. PT Hansway Indonesia seringkali merekrut karyawan berdasarkan rekomendasi orang dalam, namun ternyata kualifikasi karyawan tersebut tidak sesuai dengan posisi yang dicari. Selain itu, peneliti menemukan bahwa rekomendasi karyawan dibuat oleh orang dalam. sering kali mengandung konteks yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan dalam beberapa kasus menyebabkan kesalahan kerja.

Menurut (Kurnia, 2021) Rekrutmen melibatkan penarikan, undangan, dan pencarian pekerja potensial yang dianggap mampu mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi. Proses selanjutnya adalah proses seleksi. Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen pegawai selesai. Proses ini mengumpulkan sejumlah besar pelamar yang memenuhi syarat dan memilih orang yang tepat untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk suatu posisi terbuka di suatu perusahaan (Simammora dalam Meiyer, 2020).

Mengidentifikasi masalah-masalah ini menunjukkan bahwa tujuan rekrrutmen dan seleksi karyawan tidak tercapai secara memadai. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mencari pegawai kompeten yang sesuai dengan posisi tertentu agar dapat bekerja secara maksimal dan bertahan lama di perusahaan. Untuk itu diciptakanlah kajian "Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Hansway Indonesia" yang memuat pokok-pokok pikiran mengenai proses rekrutmen dan seleksi SDM.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Hansway Indonesia secara kualitatif melalui metode seperti wawancara, observasi, dan penelitian dokumen.

Metode wawancara. Wawancara ini bisa diartikan sebagai bentuk percakapan yang ditujukan untuk mendapatkan informasi dari satu pihak yaitu responden yang dilakukan oleh

DOI: https://doi.org/10.62017/jpmi

pewawancara (Thalib, 2022), dimana peneliti mewawancarai *key informan* yaitu Ibu Nofriana Tarigan selaku Koordinator Rekrutmen dan Sumber Daya Manusia PT Hansway Indonesia. Metode kedua adalah observasi. Observasi dapat diartikan sebuah pengamatan yang dilakukan secara langsung untuk suatu objek, maupun masih dalam tahap atau sedang berlangsung (Eni, 2022), dimana peneliti terjun langsung ke perusahaan untuk magang dan memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Terakhir, metode studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi dan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi (Thalib, 2022)

HASIL PEMBAHASAN

Pelaksanaan kerja praktik ini berlangsung pada bulan September hingga Desember 2023 dimulai dengan mengidentifikasi permaslahan yang ada pada PT Hansway Indonesia hingga pada tahap diskusi perancangan *output* yang akan diberikan kepada perusahaan.

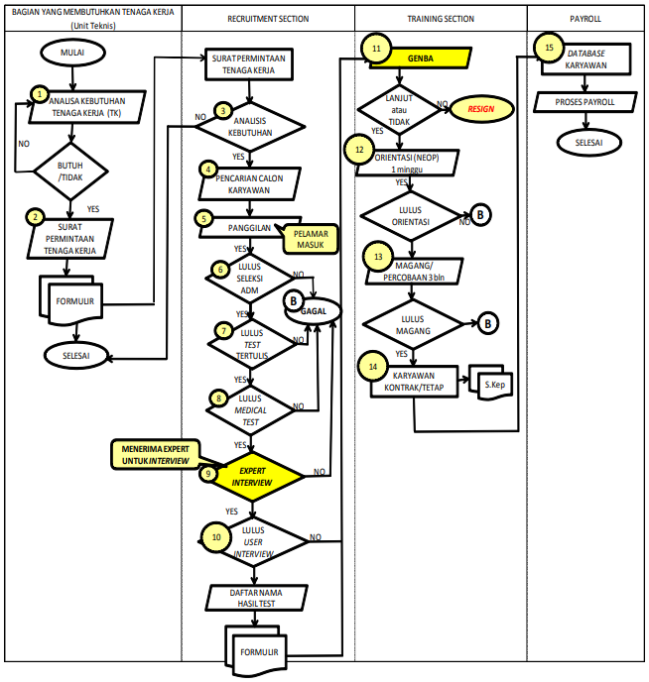
1. Perancangan Luaran Kegiatan

Dalam proses perancangan luaran dilakukan dengan cara bertahap yaitu diawali dengan pembuatan skema/bagan untuk menggambarkan proses rekrutmen secara rinci yang nantinya akan diimplementasikan kepada mitra sebagai panduan alur dari awal hingga akhr rekrutmen. Selanjutnya membantu perusahaan dalam mempromosikan lowongan pekerjaan melalui media sosial. Setelahnya, perancangan formulir khusus yang akan diberikan kepada mitra untuk memberikan umpan balik terhadap calon karyawan yang sedang menjalani tahap seleksi dan rekrutmen

2. Proses Implementasi Luaran

Berikut adalah proses tahapan implementasikan pada saat kerja praktek. Dalam proses implementasi dilakukan beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Pada tahap awal implementasi, fokus utama ditujukan pada pengenalan dan familiarisasi dengan skema/bagan, Proses ini dimulai dengan memberikan penjelasan terperinci mengenai struktur sistem yang telah disiapkan. Tujuannya adalah menyediakan pemahaman yang instan dan mudah dipahami bagi mitra terkait. Dalam rangka sosialisasi, diuraikan cara efektif dalam menggunakan flowchart dan formulir umpan balik dalam konteks seleksi dan rekrutmen. Pendekatan ini dirancang untuk memastikan bahwa mitra dapat secara optimal memanfaatkan sistem tersebut sejak fase awal implementasi.



Gambar 1. Skema/Bagan Alur rekrutmen dan seleksi karyawan

b. Implementasi Tahap Dua

DOI: https://doi.org/10.62017/jpmi

Pada tahap ini, setelah menerima beberapa kandidat yang dirasa sesuai dengan posisi yang dicari, selanjutnya divisi Human Resources Department PT Hansway Indonesia melakukan wawancara. Dimana tidak hanya HRD yang terlibat disini tetapi juga General Manajer yang turut memberikan penilaian kepada calon karywan dengan mengisi *"Form Interview Evaluation"*

Candidate Evaluation Form

Applicant Name:	**Position:**
Hiring Manager:	**Department:**
Evaluator:	**Date:**

Please use this form as a guide to evaluate the applicant's qualifications for employment. Check the appropriate numeric value corresponding to the applicant's level of qualification and provide appropriate comments in the space below.

Rating Scale:
5. Exceptional
4. Exceeds Expectations
3. Meets Expectations
2. Below Expectations
1. Does not fit or Not Applicable

	Rating				
	5	4	3	2	1
A. General Background					
1. Background Assess candidate's experience and employment history					
B. Technical Competency					
2. Technical Knowledge and Prior Working Experience Explore the candidate's Technical knowledge and past working experiences					
3. Accomplishments and Strengths Examine the candidate's achievements and Impacts to their work. Explore the connection between their strengths to the position					
4. Education/Training Assess the relevant of candidate's education and training background					
C. People & Leadership Competency					
5. Presentation/ Communication Skills: Assess the candidate ability to express ideas and thoughts clearly. Overall assessment of candidate presentation					
6. Interpersonal/ Leadership Skills Explore the candidate's relationship with others and ability to work with different teams					
D. Behaviours and Habits					
7. Flexibility/ Planning and Organizing Assess candidate's responsiveness to change, tolerance for ambiguity.					
8. Organizational/Cultural Fit Review the candidates' potential to fit the organization, culture, and code of honor					
9. Motivation/Initiative Analyze applicant's ability to think and act independently, and goal orientation.					
E. Impression					
10. Professional Impression and Enthusiasm Consider self-confidence, maturity, energy level and passion					
Total					
Grand Total					

Gambar 2. Interview Evaluation PT Hansway Indonesia

c. Implementasi Tahap Akhir

Dalam langkah ketiga ini, dilakukan pelaksanaan implementasi evaluasi hasil wawancara terhadap karyawan yang telah berpartisipasi, sambil secara aktif memantau dan memberikan penilaian pada karyawan yang sedang menjalani tahap seleksi dan rekrutmen.

3. Kondisi Setelah *Implementasi,*

Berdasarkan fase implementasi selama kurang lebih 3 bulan dan menerapkan sistem seleksi dan rekrutmen yang telah dirancang, dapat disimpulkan hasil evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dengan menerapkan skema/bagan ini lebih mudah mengenali potensi kesesuaian antara karyawan dengan tujuan perusahaan. Berikut adalah hasil implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Hansway Indonesia :

a. Divisi *Human Resources Department* Hansway Indonesia dapat dengan lebih mudah mengevaluasi keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian budaya dari calon karyawan dengan nilai dan tujuan perusahaan. Hal ini membuka peluang bagi perusahaan untuk

DOI: https://doi.org/10.62017/jpmi

mengambil keputusan yang lebih terinformasi dalam memilih karyawan yang benar-benar sejalan dengan kebutuhan organisasi.

b. HRD lebih mudah membuat keputusan terkait data yang terkumpul dari formulir penilaian dan wawancara, sehingga lebih efisien waktu.
c. Hasil dari penilaian evaluasi wawancara karyawan yang dilaksanakan oleh PT Hansway Indonesia menhasilkan dampak positik, dimana perusahaan dapat memperoleh karyawan yang kompeten.
d. Melalui adanya skema/bagan dalam proses seleksi dan rekrutmen ini juga dapat lebih mudah menyampaikan rincian alur proses rekrutmen dari tahap awal hingga akhir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah mengimplementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Hansway Indonesia dapat disimpulkan bahwa peran formulir penilaian evaluasi dan penggunaan skema/bagan pada saat rekrutmen berdampak baik bagi kinerja perusahaan. Kesimpulan tersebut menitikberatkan pada upaya untuk membuat proses penilaian wawancara karyawan lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan awal perusahaan. Targetnya adalah memilih karyawan yang tidak hanya memiliki kinerja yang unggul, tetapi juga sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan dijalankan.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan kesimpulan diatas :

1. Memastikan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan saat ini tetap berjalan dengan baik, dan karena masih ada beberapa hal yang belum terinci, dan menyarankan agar perusahaan mengikuti skema/alur rekrutmen yang telah diimplementasikan.
2. Hansway Indonesia diharapkan dapat terus melaksanakan penilaian evaluasi dengan optimal. Serta, Kerja Praktik ini diharapkan mampu memberikan hasil evaluasi yang berkelanjutan untuk mendukung kemajuan perusahaan dimasa datang.

DAFTAR PUSTAKA

Eni. (2022). Metode Penilitian. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *3*(Mi), 5–24.

Kurnia, D. (2021). Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Jurnal Teknoif Teknik Informatika Institut Teknologi Padang*, *9*(2), 64–72. https://doi.org/10.21063/jtif.2021.v9.2.64-72

Meiyer, S. (2020). Influence of Recruitment Selection and Employee Placement on Frontliner Performance in Bank BNI Salatiga Branch Office. *BISECER Business Economic Entrepreneurship*, *3*(02), 90–97.

Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Teknik Pengumpulan Data Dalam Metode Kualitatif Untuk Riset Akuntansi Budaya. *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, *2*(1), 44–50. https://doi.org/10.23960/seandanan.v2i1.29