

Studi Tentang Seleksi Karyawan CV Sumber Jaya Lestari Medan

Weny

Prodi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: estindo@gmail.com

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang proses seleksi karyawan yang diterapkan di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan. Teori menyatakan bahwa proses seleksi diurutkan menjadi beberapa tahap yaitu: Penerimaan Surat Lamaran, Tes Seleksi Karyawan, Interview, Cek Referensi, Tes Kesehatan, Interview Supervisor, Demo Job, Keputusan Test. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah teknik wawancara terstruktur. Temuan dari penelitian manajer dan supervisor menyatakan bahwa mereka merasa bahwa proses seleksi yang dilakukan sudah cukup bagus, namun tes kesehatan dengan melihat fisik dari calon karyawan saja dan tidak dinilai dengan tenaga medis yang ahli. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah (1) Perusahaan ada menyaring para pelamar dengan cara menyaringnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan atas posisi yang kosong dan bidang perusahaan yang dilamar calon karyawan, (2) Perusahaan ada memberikan tes kepada calon karyawan sebagai wujud seleksi yaitu hanya berupa tes akademis saja. (3) Perusahaan selalu melakukan wawancara awal secara cepat, dikarenakan dari surat lamaran sudah dilampirkan cukup lengkap mengenai pribadi si pelamar kerja. Jadi tidak ada banyak hal yang perlu diinterview lagi (4) Perusahaan selalu mengevaluasi latar belakang dari pelamar kerja sebagai salah satu wujud seleksi, evaluasi terhadap latar belakang pelamar kerja dilakukan melalui interview saat pertama kali dipanggil untuk interview. (5) Perusahaan tidak pernah melakukan tes kesehatan karena biasanya kesehatan pelamar kerja dinilai saat interview dengan melihat fisik karyawan (6) Perusahaan tidak pernah melakukan wawancara mendalam yang biasanya oleh manajer perusahaan dikarenakan hal tersebut dianggap hanya akan mengulang kegiatan yang sudah dilakukan yang dianggap membuang waktu saja. (7) Perusahaan tidak pernah melaksanakan Demo Job dari pertama perusahaan dimulai karena terlalu beresiko dalam hal keuangan. (8) Perusahaan selalu memberikan informasi diterima atau tidaknya calon pelamar yang melamar kerja di perusahaan.

Kata Kunci: Seleksi Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract—The purpose of this research is to find out about the employee selection process applied in CV. Sumber Jaya Lestari, Medan. The theory states that the selection process is sorted into several stages, namely: Acceptance of Application Letters, Employee Selection Tests, Interviews, Reference Checks, Health Tests, Supervisor Interviews, Job Demos, Test Decisions. The method used in this research is descriptive qualitative method. The data collection technique used by the author is a structured interview technique. Findings from the manager's and supervisor's research stated that they felt that the selection process was good enough, however, the medical tests only looked at the physical appearance of prospective employees and were not assessed by skilled medical personnel. The results obtained from this research are (1) The company has screened applicants by filtering them according to the company's needs for vacant positions and areas of the company applied for by prospective employees, (2) The company provides tests to prospective employees as a form of selection, namely only only an academic test. (3) The company always conducts initial interviews quickly, because the application letter has been attached quite completely regarding the person of the job applicant. So there are not many things that need to be interviewed again (4) The company always evaluates the background of job applicants as a form of selection, evaluation of the background of job applicants is carried out through interviews when first called for an interview. (5) The company never conducts medical tests because usually the health of job applicants is assessed during interviews by looking at the physical employees (6) The company has never conducted in-depth interviews which are usually done by company managers because this is considered to only repeat activities that have been carried out which are considered a waste of time course. (7) The company has never carried out a Demo Job since the company started because it was too risky in terms of finances. (8) The company always provides information on whether or not prospective applicants who apply for work in the company are accepted.

Keywords: Employee Selection, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu & Supriyanto, 2013).

Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan. Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang unggul dalam persaingan antar perusahaan, maka perusahaan-perusahaan memberikan perhatian di bidang sumber daya manusia. Salah satu bentuk perhatian tersebut adalah dengan mengadakan proses seleksi SDM yang memadai. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi pun dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memudahkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Memilih karyawan yang tepat merupakan hal yang penting dikarenakan tercapainya tujuan organisasi bergantung pada bawahan. Melalui kegiatan seleksi karyawan, organisasi membuat

keputusan siapa-siapa yang diterima. Seleksi dilakukan dengan awal mengidentifikasi kandidat melalui rekrutmen dan penempatan beberapa individu yang mempunyai kemampuan terbaik pada pekerjaan yang tersedia dan diakhiri dengan seleksi individu yang ditempatkan pada pekerjaannya.

Melihat proses seleksi di sebuah perusahaan sangat lah diperlukan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV Sumber Jaya Lestari, Medan. CV Sumber Jaya Lestari, Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi *spareparts* mobil. Dengan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, membuat CV Sumber Jaya Lestari, Medan menjadi perusahaan distributor *spareparts* mobil yang cukup dipercaya para pengguna mobil. Namun begitu, berdasarkan informasi yang di dapatkan penulis dari seorang *supervisor* di CV Sumber Jaya Lestari, Medan, menyatakan bahwa perusahaan belum pernah mengadakan tes medis terhadap para karyawan yang akan di pekerjakan di CV Sumber Jaya Lestari, Medan. Akibatnya setelah mereka di terima tanpa melakukan tes medis, karyawan yang bekerja di CV Sumber Jaya Lestari, Medan tersebut sering sekali memberikan keterangan sakit atas ketidak hadirannya dalam melakukan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan, seperti *meeting*, dan *event-event* seperti pameran dan juga kegiatan lain yang dilaksanakan oleh perusahaan. Disamping itu, salah satu karyawan yang bekerja di CV Sumber Jaya Lestari, Medan juga menyatakan bahwa rekan kuliahnya yang pernah melamar pekerjaan di CV Sumber Jaya Lestari, Medan tidak pernah mendapatkan keputusan bahwa beliau ditolak untuk bekerja di dalam perusahaan. Karyawan tersebut hanya menyatakan bahwa rekan kuliahnya itu hanya mengikuti sesi interview pertama kali di CV Sumber Jaya Lestari, Medan. Beliau tidak pernah di berikan keputusan atas diterima atau tidaknya untuk bekerja di dalam perusahaan. Hal ini membuat rekan kuliah karyawan yang bekerja di CV Sumber Jaya Lestari, Medan tersebut merasa perusahaan kurang memberikan komunikasi yang baik antara pelamar kerja dan pihak manajemen di dalam perusahaan.

2. KERANGKA TEORI

Penelitian dari Susanto (2016) dari STIM SUKMA, Medan dengan penelitian yang berjudul “*Analisis Seleksi Karyawan Di Phytagoras Education Centre, Medan*”. Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui lebih jelas tentang proses seleksi karyawan yang di terapkan di Phytagoras Education Centre, Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teori utama dari Rachmawati (2008;100) yang menyatakan bahwa proses seleksi adalah sebagai berikut: Penyaringan Para Pelamar, Tes, Wawancara Awal, Evaluasi Latar Belakang dan Referensi, Wawancara Mendalam, Tes Kesehatan atau Fisik, Pengambilan Keputusan Manajemen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah teknik wawancara semi-terstruktur. Penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber data baik melalui perpustakaan maupun lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Pada dalam penelitian ini penulis menemukan sebuah temuan unik. Berdasarkan hasil wawancara terhadap manajer dan supervisor di *Phytagoras Education Center*, Medan menyatakan bahwa mereka merasa bahwa proses seleksi yang dilakukan sudah cukup bagus, hanya saja karyawan sering absen karena alasan sakit. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah (1) Perusahaan ada menyaring para pelamar dengan cara menyaringnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan atas posisi yang kosong dan bidang perusahaan yang dilamar calon karyawan, (2) Perusahaan ada memberikan tes kepada calon karyawan sebagai wujud seleksi yaitu hanya berupa tes akademis kepada calon pelamar kerja saja. (3) Perusahaan selalu melakukan wawancara awal secara cepat, dikarenakan dari surat lamaran sudah dilampirkan cukup lengkap mengenai pribadi si pelamar kerja. Jadi tidak ada banyak hal yang perlu diinterview lagi (4) Perusahaan selalu mengevaluasi latar belakang dari pelamar kerja sebagai salah satu wujud seleksi, evaluasi terhadap latar belakang pelamar kerja dilakukan melalui interview saat pertama kali dipanggil untuk interview. (5) Perusahaan tidak pernah melakukan wawancara mendalam yang biasanya dilakukan kedua kali oleh manajer perusahaan dikarenakan hal tersebut dianggap hanya akan mengulang kegiatan yang sudah dilakukan yang dianggap membuang waktu saja. (6) Perusahaan tidak pernah melakukan tes kesehatan karena biasanya kesehatan pelamar kerja dinilai saat interview dengan melihat fisik karyawan (7) Perusahaan selalu memberikan kabar diterima atau tidaknya calon pelamar yang melamar kerja di perusahaan.

Steven (2017) dari STIM SUKMA, Medan dengan penelitian yang berjudul “*Studi Tentang Seleksi Karyawan di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan*”. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui lebih jelas tentang proses seleksi karyawan yang di terapkan di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah teknik wawancara semi-terstruktur. Temuan unik di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan yaitu perusahaan hanya akan melakukan tes medis kepada karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah (1) HRD di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan ada melakukan tes pengetahuan Akademik kepada kandidat karyawan sebagai wujud seleksi karyawan dan hasilnya ada yang bagus dan ada yang tidak. (2) HRD di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan tidak pernah melaksanakan tes psikologis sebagai salah satu wujud seleksi karyawan. (3) HRD di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan menyatakan bahwa mereka selalu melakukan wawancara sebagai salah satu wujud seleksi karyawan, materi interview yang diberikan di mulai dari jumlah anggota keluarga kandidat karyawan sampai latar belakang pendidikan mereka. (4) HRD di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan menyatakan bahwa tes kesehatan hanya dilakukan kepada kandidat karyawan yang permanen, tidak diberikan kepada karyawan yang masih dalam masa pelatihan, untuk ahli yang melakukan tes kesehatan selalu ditunjuk oleh perusahaan bukan dari pilihan calon karyawan sendiri.

Menurut Yani (2012;66) proses seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Proses seleksi terjadi setelah ada sejumlah calon tenaga kerja yang mendaftar atau

terdaftar melalui proses rekrutmen. Munandar dalam Yani (2012;66) menjelaskan bahwa sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Proses seleksi menurut Yani (2012;68) di urutkan menjadi beberapa tahap yaitu: Penerimaan Surat Lamaran, Tes Seleksi Karyawan, Interview, Cek Referensi, Tes Kesehatan, Interview Supervisor, Demo Job, Keputusan Test.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam tugas akhir ini adalah metode kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2014) Data kualitatif deskriptif yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik wawancara sebagai cara untuk pengambilan data lapangan. Menurut Moleong (2014) menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam penelitian ini ,metode wawancara yang akan digunakan peneliti adalah metode wawancara *terstruktur*, dan yang akan menjadi informan dalam penelitian ini adalah *supervisor* dan *Manager* CV. Sumber Jaya Lestari, Medan yang berjumlah 4 orang yang terdiri dari 3 orang *Supervisor* dan 1 orang *Manager*. Penulis menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik dalam pengambilan sampel lapangan pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2010;218) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi pertimbangan peneliti untuk pengambilan sampel datanya adalah *Supervisor* dan *Manager* dari CV. Sumber Jaya Lestari, Medan.

Pertimbangan penulis mengambil sampel dari *supervisor* dan *manager* di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan.adalah dikarenakan penulis menganggap bahwa karyawan bekerja dengan jabatan sebagai seorang *supervisor* dan *manager* adalah karyawan yang memiliki jabatan yang cukup tinggi di dalam perusahaan. Dalam hal ini yang berhak melakukan seleksi karyawan di sebuah organisasi adalah seorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Untuk itu penulis memilih *supervisor* dan *manager* di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan dengan jumlah sampel 4 orang. Sampel tersebut terdiri dari 3 orang yang menjabat sebagai *supervisor* yaitu *supervisor* bagian departemen Marketing, departemen administrasi, dan departemen Gudang dan 1 orang yang menjabat sebagai *manager* di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan. Penulis memilih *supervisor* dan *manager* di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan dengan jumlah sampel 4 orang. Sampel tersebut terdiri dari 3 orang yang menjabat sebagai *supervisor* yaitu *supervisor* bagian departemen Marketing, departemen administrasi, dan departemen Gudang dan 1 orang yang menjabat sebagai *manager* di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan.

3.3 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- Penulis mencari fenomena yang terjadi di perusahaan lalu memilih topik pembahasan.
- Penulis mencari informasi dengan mempelajari kajian-kajian literatur sehubungan dengan topik penelitian.
- Penulis menentukan metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian.
- Penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan proses seleksi karyawan di perusahaan ini melalui wawancara.
- Penulis menganalisa data-data yang telah terkumpul dengan metode analisa data sehingga diperoleh temuan-temuan.
- Merumuskan kesimpulan penelitian secara keseluruhan serta memberikan saran yang berguna pada CV. Sumber Jaya Lestari, Medan.agar dapat menerapkan proses seleksi karyawan yang lebih efektif.

3.4 Keabsahan Data

Hal yang digunakan peneliti dalam uji kredibilitas (*credibility test*) adalah triangulasi. Dengan penyesuaian metode dan teknik pengumpulan data maka penulis menggunakan triangulasi sumber sebagai teknik untuk pengujian kredibilitas (*credibility*) dalam penelitiannya, dengan mewawancarai beberapa sumber,yaitu karyawan yang menjabat sebagai *supervisor* dan *manager* di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan. dengan jumlah *supervisor* 3 orang dan 1 orang *manager* .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Perusahaan bergerak di bidang mendistribusikan *spare parts* mobil. Tipe *spare parts* yang didistribusikan oleh perusahaan ini adalah Mitsubishi, Toyota, Chevrolet, dan Ford. Moto dari perusahaan ini yaitu “kami menyediakan pelayanan terbaik, membangun kepercayaan masyarakat dan kepuasan masyarakat”. Perusahaan ini spesialis dalam

spareparts mobil yang termasuk didalamnya, radiator mobil, lampu mobil, kaca mobil, *header* dan *Nose* panel, bumper, lampu depan, *Fender*, *Fuel Filter*, *Engine Oil*, *Car Battery & Cables*, *Wiper Blades*, dan masih banyak lagi.

Hasil jawaban pertanyaan 1 samapi dengan 12 disajikan secara berurutan sebagai berikut. Pertanyaan 1, bagaimana perusahaan melakukan penyaringan terhadap dokumen-dokumen yang diajukan pelamar kepada pihak perusahaan?, Manager: Dokumen pelamar akan di seleksi sesuai dengan bidang yang dilamar pihak pelamar yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, SPV 1: Dokumen akan disaring berdasarkan kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan, SPV 2: Dokumen para pelamar akan dipilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan posisi yang dilamar oleh calon karyawan, SPV 3: Dokumen diseleksi sesuai dengan kebutuhan pihak perusahaan pada saat membuka lowongan kerja. Pertanyaan 2, Bagaimana standar kriteria surat lamaran pekerjaan yang dijadikan pertimbangan perusahaan dalam memproses lamaran tersebut ke proses selanjutnya dalam penyeleksian karyawan?, Manager : Surat lamaran pekerjaan yang dipertimbangkan adalah surat karyawan yang menentukan posisi yang akan dilamar dan mengharapkan gaji yang memenuhi kemampuan perusahaan, SPV 1: Surat lamaran akan dilihat dari posisi yang dibutuhkan perusahaan dan yang menjadi poosisi yang dilamar pihak karyawan, SPV 2: Surat lamaran yang diberikan kepada perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan posisi yang diinginkan perusahaan dan gaji yang diharapkan juga memenuhi kemampuan perusahaan, SPV 3: Surat lamaran pekerjaan harus sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan juga gaji yang di minta juga harus sesuai dengan kemampuan pihak perusahaan. Pertanyaan 3, Tes apa saja yang pernah diberikan kepada para calon pelamar kerja?, Manager, SPV 1, SPV 2 dan SPV 3 : Menyatakan bahwa tes yang diberikan kepada calon karyawan adalah tes akademik. Pertanyaan4, Bagaimana cara perusahaan memberikan tes kepada calon karyawan yang melamar kerja di CV. Sumber Jaya Lestari, Medan?, Manager: Karyawan akan dipanggil untuk interview secara sekilas kemudian langsung diberikan tes akademis secara tertulis, SPV 1: Tes akan diberikan kepada karyawan setelah melalui wawancara atau panggilan untuk pertama kalinya, SPV 2: Karyawan dikumpulkan kemudian dipanggil satu per satu untuk masuk ke ruangan yang menginterview, SPV 3: Tes akan diberikan setelah perusahaan melakukan interview pertama kali dengan pihak perusahaan. Pertanyaan 5, Apakah perusahaan selalu melakukan wawancara awal secara cepat, ketika pelamar kerja memberikan surat lamaran pekerjaannya kepada perusahaan?, Manager: Ya, dikarenakan perusahaan menilai karyawan dari surat lamaran yang dibuatnya dan wawancara hanya untuk memastikan kesesuaian lamaran kerja yang dibuat dan pribadi karyawan yang membuat, SPV 1: Tentu, karena dari surat lamaran sudah dilampirkan apa yang ingin diketahui oleh pimpinan, SPV 2: Ya. Karena tidak banyak yang ditanyakan, semua sudah di terterakan di surat lamaran, SPV 3: Ya tentu, karena perusahaan sudah mengetahui kurang lebih informasi mengenai pribadi clon karyawan melalui surat lamaran yang dikirim. Pertanyaan 6, Bagaimana prosesi wawancara yang biasanya dilakukan oleh CV.Sumber Jaya Lestari, Medan terhadap para calon karyawannya ?, Manager: Karyawan akan dipanggil untuk datang ke perusahaan, kemudian akan di kumpulkan ke satu ruangan, dan akan dipanggil untuk masuk ke ruangan manager atau supervisor yang akan melakukan interview. SPV 1: Calon karyawan akan dikumpulkan ke dalam satu ruangan dan menunggu pihak manajemen yang akan melakukan interview untuk memanggil mereka masuk satu per satu. SPV 2: Wawancara akan dilakukan setelah perusahaan membaca surat lamaran yang diberikan calon karyawan, SPV 3: Karyawan akan dipanggil satu persatu untuk memasuki ruangan interview yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Pertanyaan 7, Pernahkah perusahaan mengevaluasi latar belakang dari data pelamar kerja yang melamar kerja di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan?, Manager, SPV 1, SPV 2 dan SPV 3 : Menyatakan bahwa perusahaan melakukan evaluasi latar belakang pelamar. Pertanyaan 8, Bagaimana cara perusahaan melakukan evaluasi terhadap latar belakang dari data yang diberikan para calon pelamar kerja di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan?, Manager: Perusahaan mengadakan evaluasi terhadap latar belakang dari data yang diberikan kepada perusahaan melalui interview ketika perusahaan sudah membaca surat lamaran yang diberikan oleh calon karyawan, SPV 1: karyawan akan diinterview setelah pihak perusahaan menerima surat lamaran, SPV 2: Evaluasi latar belakang akan dinilai pada saat pertama kali interview dilakukan, karena perusahaan melakukannya setelah surat lamaran diterima dan dibaca, SPV 3: Evaluasi dilakukan satu jalan ketika pihak manajemen melakukan panggilan pertama untuk interview. Pertanyaan 9, Pernahkah perusahaan melakukan wawancara mendalam yang biasanya dilakukan oleh manajer dari dalam perusahaan?, Manager, SPV 1, SPV 2 dan SPV 3 : Menyatakan bahwa perusahaan tidak pernah melakukan evaluasi, namun SPV 3 menyatakan pernah dilakukan evaluasi sebanyak 1 kali. Pertanyaan 10, Apa saja hal yang biasanya di wawancarai manajer terhadap calon karyawannya yang akan bekerja di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan?, Manager: Perusahaan tidak pernah mengadakan wawancara mendalam. Perusahaan hanya mengadakan wawancara biasa yang biasanya dibarengi dengan tes akademisi, SPV 1: Perusahaan tidak pernah mewawancarai karyawan dari pihak manajer perusahaan karena hal tersebut hanya akan mengulang lagi interview yang sudah dilakukan, SPV 2: Perusahaan tidak pernah melakukan wawancara secara mendalam.Wawancara hanya dilakukan satu kali saja. Perusahaan hanya melakukan wawancaraa dengan mempertanyakan kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri calon karyawan, SPV 3: Perusahaan tidak pernah melakukan wawancara mendalam. Wawancara hanya dilakukan satu kali saja karena menurut saya hal tersebut akan membuang waktu bila dilakukan secara dua kali. Pertanyaan 11, Pernahkah perusahaan memberikan tes kesehatan kepada para calon karyawannya sebelum atau sesudah karyawan tersebut diterima bekerja di perusahaan?, Manager: Tidak pernah. Menurut management perusahaan, hal tersebut hanya akan membuat perusahaan mengalami kerugian jika nantinya calon karyawan hanya bekerja untuk jangka waktu yang pendek saja, SPV 1: Tidak pernah. Karena karyawan pada saat datang ke perusahaan akan dilihat fisiknya apakah sehat atau tidak yang dilakukan oleh pihak manajemen yang menginterview, SPV 2: Tidak pernah, SPV 3: Tidak pernah, kesehatan karyawan akan dinilai dari segi fisik yang dimiliki oleh karyawan yang melamar kerja. Pertanyaan 12, Apakah perusahaan memberi informasi kepada calon karyawannya yang diterima ataupun ditolak bekerja di dalam perusahaan?, Manager, SPV 1, SPV

2 dan SPV 3 : Menyatakan bahwa perusahaan memeberikan informasi diterima atau tidaknya calon pelamar yang melamar kerja di perusahaan.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menemukan beberapa temuan tentang proses dalam seleksi karyawan yang diterapkan oleh CV. Sumber Jaya Lestari, Medan, sebagai berikut:

- a. Manajer dan *supervisor* di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan menyatakan bahwa surat lamaran akan disaring berdasarkan kebutuhan perusahaan atas posisi yang kosong dan bidang perusahaan yang dilamar calon karyawan, surat lamaran yang akan dijadikan pertimbangan adalah surat lamaran yang harus sesuai dengan posisi yang dibutuhkan karyawan di dalam perusahaan dan permintaan gaji yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
- b. Manajer dan *supervisor* di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan hanya memberikan tes akademis kepada calon pelamar kerja saja. Tes akan diberikan kepada calon karyawan ketika pertama kali dipanggil untuk melakukan interview.
- c. Manajemen CV.Sumber Jaya Lestari, Medan menyatakan bahwa mereka selalu melakukan wawancara awal secara cepat dikarenakan dari surat lamaran sudah dilampirkan cukup lengkap mengenai pribadi si pelamar kerja. Jadi tidak ada banyak hal yang perlu diinterview lagi, Perusahaan akan melakukan prosesi wawancara dengan cara mengumpulkan karyawan yang akan melakukan interview ke dalam sebuah ruangan kemudian akan di panggil satu per satu untuk memasuki ruangan interview untuk diinterview.
- d. Para manajemen di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan menyatakan bahwa mereka pernah mengevaluasi latar belakang dari pelamar kerja sebagai salah satu wujud seleksi, evaluasi terhadap latar belakang pelamar kerja dilakukan melalui interview saat pertama kali dipanggil untuk interview.
- e. Manajer dan *Supervisor* di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan tidak pernah melakukan wawancara mendalam yang biasanya dilakukan kedua kali oleh manajer perusahaan dikarenakan hal tersebut dianggap hanya akan mengulang kegiatan yang sudah dilakukan yang dianggap membuang waktu saja.
- f. Manajer dan *Supervisor* di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan tidak pernah melakukan tes kesehatan karena biasanya kesehatan pelamar kerja dinilai saat interview dengan melihat fisik karyawan dan tes kesehatan dianggap hanya akan merugikan karyawan jika nantinya karyawan hanya bekerja untuk jangka waktu yang pendek saja.
- g. Manajer dan *Supervisor* di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan menyatakan bahwa mereka selalu memberikan kabar diterima atau tidaknya calon pelamar yang melamar kerja di perusahaan, mereka akan menelpon dan meng-sms masing-masing calon pelamar tentang diterima atau tidaknya untuk bekerja di perusahaan.
- h. Di dalam penelitian ini penulis menemukan sebuah temuan unik. Dari hasil wawancara terhadap manajer dan *supervisor* di CV.Sumber Jaya Lestari, Medan menyatakan bahwa mereka merasa bahwa proses seleksi yang dilakukan sudah cukup bagus, hanya saja karyawan sering absen karena alasan sakit. Kemudian berdasarkan hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pihak perusahaan hanya melakukan tes kesehatan dengan melihat fisik dari calon karyawan saja. Tidak dinilai dengan tenaga medis yang ahli.

Menurut Yani (2012) salah satu proses seleksi yang dapat dilakukan adalah dengan dilakukannya Interview oleh *supervisor*/ wawancara mendalam terhadap calon karyawan. Penulis juga ingin menyarankan kepada pihak perusahaan agar dapat melaksanakan tes kesehatan kepada karyawan yang melamar kerja di perusahaan. Karena dengan dilakukannya tes kesehatan, perusahaan akan sangat terbantu dalam hal kehadiran karyawannya untuk bekerja. Jika tidak dilakukan tes kesehatan, karyawan akan sering absent untuk bekerja dan memberikan alasan bahwa beliau sedang sakit. Yani (2012) menyatakan bahwa tes kesehatan juga merupakan salah satu proses seleksi yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa perusahaan ada menyaring para pelamar dengan cara menyaringnya sesuai dnegan kebutuhan perusahaan atas posisi yang kosong dan bidang perusahaan yang dilamar calon karyawan. Perusahaan ada memberikan tes kepada calon karyawan sebagai wujud seleksi yaitu hanya berupa tes akademis kepada calon pelamar kerja saja. Perusahaan selalu melakukan wawancara awal secara cepat, dikarenakan dari surat lamaran sudah dilampirkan cukup lengkap mengenai pribadi si pelamar kerja. Jadi tidak ada banyak hal yang perlu diinterview lagi. Perusahaan selalu mengevaluasi latar belakang dari pelamar kerja sebagai salah satu wujud seleksi, evaluasi terhadap latar belakang pelamar kerja dilakukan melalui interview saat pertama kali dipanggil untuk interview. Perusahaan tidak pernah melakukan tes kesehatan karena biasanya kesehatan pelamar kerja dinilai saat interview dengan melihat fisik karyawan Perusahaan tidak pernah melakukan wawancara mendalam yang biasanya dilakukan kedua kali oleh manajer perusahaan dikarenakan hal tersebut dianggap hanya akan mengulang kegiatan yang sudah dilakukan yang dianggap membuang waktu saja. Perusahaan tidak pernah melaksanakan Demo Job dari pertama perusahaan dimulai karena terlalu beresiko dalam hal keuangan. Perusahaan selalu memberikan kabar diterima atau tidaknya calon pelamar yang melamar kerja di perusahaan. Berdasarkan kesimpulan yang dilampirkan diatas, penulis ingin memberikan beberapa saran kepada pihak CV.Sumber Jaya Lestari, Medan dengan harapan agar kedepannya pihak perusahaan dapat melaksanakan proses seleksi yang lebih efektif dan efisien. Adapun saran penulis yaitu penulis ingin menyarankan agar pihak perusahaan dapat melaksanakan wawancara secara mendalam sebagai salah satu wujud seleksi karyawan. Karena dengan dilakukannya wawancara mendalam, pihak manajer atau manajemen perusahaan dapat lebih mengetahui dengan jelas mengenai pribadi

karyawan yang melamar kerja di perusahaan. Hal tersebut juga dapat membantu perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan dalam hal karakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. 2015. *Manajemen Sumber Dya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Pencetak Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, H.Malayu S.P.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid I. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. 2016. *Analisis Seleksi Karyawan Di Phytagoras Education Center, Medan*. Medan: STIM SUKMA.
- Steven. 2017. *Studi Tentang Seleksi Karyawan di PT. Harapan Jaya Plastik, Medan*. Medan: STIM SUKMA.
- Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta : O R Y Z A.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, Tjutju Dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: ALFABETA.