

Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan: Study Kasus pada PT Mega Auto Central Finance

Rendy Renaldi¹, Reniza Helena Putri²

Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

renaldirendi51@gmail.com reniza_putri@teknokrat.ac.id

ABSTRACT

Human Resource (HR) plays a crucial role in the success of organization. The recruitment and selection system at PT Mega Auto Central Finance and its impact on employee performance. The research employs a qualitative approach with interview as the primary method to understand the selection process. The findings indicate that PT MEGA AUTO CENTRAL FINANCE has implemented a system that considers job performance, personal traits, and work behavior when selecting candidates. However, there are some recommendations for improvement. First, concerning the recruitment system, the company can diversify its sources for recruiting employees by collaborating with educational institutions and online platform. Second, in the selection proses, the company needs to enhance objectivity and diversity by ensuring that assessment are based on relevant competencies and qualifications while considering the diversity of the candidates being evaluated. These improvements are expected to strengthen employees' contribution to the company's goals. Thus, this research provides at better understanding of the importance of and effective recruitment and selection system in supporting organizational performance.

Keywords: *Insentives, Job Training, Motivation, Perfromance*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal yang krusial dalam membentuk tim berkualitas. Penelitian ini menginvestigasi sistem rekrutmen dan seleksi di PT Mega Auto Central Finance serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara sebagai metode utama untuk memahami proses seleksi. Hasilnya menunjukkan bahwa PT Mega Auto Central Finance telah menerapkan sistem yang mempertimbangkan hasil kerja, sifat pribadi, dan perilaku kerja dalam memilih calon karyawan. Namun ada beberapa rekomendasi perbaikan. Pertama dalam hal sistem hal rekrutmen, perusahaan dapat melakukan diversifikasi dalam sumber penarikan karyawan dengan berkolaborasi dengan Lembaga Pendidikan dan Platfrom *Online*. Kedua, dalam proses seleksi, Perusahaan perlu meningkatkan objektivitas dan keberagaman dengan memastikan bahwa penilaian didasarkan pada kompetensi dan kualifikasi yang sesuai serta mempertimbangkan keberagaman calon karyawan yang diuji. Perbaikan ini diharapkan dapat memperkuat kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menyediakan pandangan yang lebih baik tentang pentingnya sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam mendukung kinerja organisasi.

Kata Kunci: Intensif, Pelatihan Kerja, Kinerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, di mana SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi. Selain itu, di dalam suatu organisasi, faktor manusia sebagai SDM menjadi tumpuan dalam meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan mumpuni, suatu organisasi menerapkan proses pemilihan calon anggotanya dengan selektif. Proses ini dimulai dengan melakukan rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh anggota atau tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan organisasi. Kegiatan rekrutmen dan seleksi yang baik diharapkan akan dapat menghasilkan calon-calon pegawai yang berkinerja baik (Masyudi & Muhammad, 2016 : 1).

Proses rekrutmen dimulai ketika organisasi itu mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara dengan penyerahan berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya untuk diseleksi. Rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja untuk menentukan kebutuhan tenaga. Rekrutmen bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Masyudi & Muhammad, 2016: 1). Proses ini di mulai dari tahap perencanaan SDM terkait posisi apa saja yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan. Lalu dilanjutkan dengan pelaksanaan rekrutmen secara internal dan eksternal untuk mendapatkan calon karyawan. Para pelamar yang masuk kemudian akan melalui serangkaian tahap seleksi yang sistematis dan terstruktur guna menilai kelayakan mereka untuk posisi yang dilamar (Hasbi et al., 2020: 10).

Proses seleksi ialah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses dari seleksi ini penting karena melalui proses inilah akan diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan yang cocok, sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Adapun menurut penelitian terdahulu (Sulistiyani Dan Rosidah, 2003), seleksi merupakan proses setelah rekrutmen selesai, seleksi mencakup sumber daya manusia yang telah dikumpulkan pada tahap rekrutmen seleksi. Sedangkan menurut Sedarmayati (2017: 137), seleksi adalah proses penentuan dan pemilihan anggota yang telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan.

Besarnya pelamar kerja di berbagai bidang mengharuskan sebuah perusahaan atau instansi untuk mengadakan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang memiliki sumber daya yang mumpuni. Sehingga pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan atau instansi merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. PT. Mega Auto Central Finance (PT. MACF) merupakan perusahaan pembiayaan sepeda motor yang berkembang dengan pesat. PT MACF fokus menangani pembiayaan sepeda motor *Honda* dengan mengutamakan kinerja untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah pada rentang waktu

antara bulan April hingga Agustus. PT. MACF menghadapi tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu dampak dari tidak mencapai target tersebut adalah perusahaan merasa perlu untuk mengambil langkah-langkah penyesuaian, termasuk pengurangan jumlah karyawan.

Tidak tercapainya target bisnis dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perubahan dalam permintaan pasar, perubahan regulasi, persaingan yang lebih ketat, atau perubahan dalam kondisi ekonomi secara keseluruhan. Dalam situasi ini, perusahaan mungkin merasa perlu untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur organisasi dan sumber daya manusia.

Penting untuk dicatat bahwa dalam situasi seperti ini, perusahaan juga bisa mengambil langkah-langkah lain untuk mencapai perbaikan kinerja, seperti perubahan strategi pemasaran, peningkatan layanan pelanggan, atau diversifikasi produk dan layanan. Selain itu, upaya yang mungkin dilakukan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang tersisa guna meningkatkan produktivitas mereka.

menekankan pentingnya reputasi perusahaan, strategi pemasaran rekrutmen, dan penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen. Dalam era digital saat ini, strategi rekrutmen telah mengalami transformasi signifikan, dengan platform *online* memainkan peran kunci dalam proses pencarian dan rekrutmen. Au-Yong-Oliveira et al., 2018: 4) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen tidak hanya memperluas jangkauan organisasi tetapi juga meningkatkan efisiensi proses dan pengalaman kandidat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan daya upaya serta hasil kerja yang telah dilalui oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan sebelumnya yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sketsa yang berkaitan dengan tingkat apa yang dicapai dari pelaksanaan suatu program kegiatan serta kebijakan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis (Satriyani & Atmaja, 2021, 2). Bangun (2012, 30) juga menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran dan kemampuan di dalam bekerja sama.

Faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan, antara lain:

- a. Kuantitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari seberapa banyak pekerjaan atau mampu untuk dapat dikerjakan dalam waktu yang efektif serta efisien.
- b. Kualitas Kerja, merupakan sebuah indikator yang pastinya penting dalam kinerja para karyawan Anda sendiri.
- c. Pemahaman tentang Pekerjaan, hal ini merupakan suatu hal penting yang pastinya dipunyai oleh karyawan terkait dengan kinerjanya dalam

suatu pekerjaan.

Rekrutmen

Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, hal ini dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan. Tujuan dari perekrutan menurut para ahli adalah untuk menghasilkan daftar kandidat yang latar belakang dan kemampuannya sesuai dengan profil yang terdapat pada spesifikasi pekerjaan (Kristanu, 2013, 3).

Rekrutmen merupakan sebuah proses di mana untuk mencari serta menemukan ataupun untuk menarik seseorang yang sedang melamar pekerjaan sehingga nantinya dapat dipekerjakan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan (Siyah Mansur, 2019,1).

Adapun faktor-faktor yang mendasari rekrutmen menurut Nurfarizki et.al. (2019, 2), antara lain:

- a. Biaya dan manfaat atas rekrutmen tenaga kerja
- b. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan
- c. Kuantitas dan kualitas rekrutmen tenaga kerja

Seleksi

Seleksi merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen di mana keputusan mengenai siapa

kandidat yang berhasil akan diambil. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan, sehingga pembinaan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah (Masyudi & Muhammad, 2016,1).

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Menurut Savitri et.al (2013, 5), seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang selektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

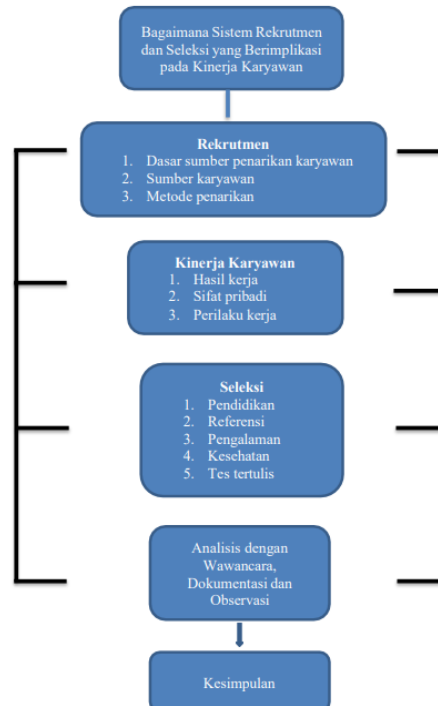
Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi (Nurfarizki et al., 2019, 2) sebagai berikut:

- a. Umur
- b. Jenis Kelamin

c. Kesehatan Tubuh

Kerangka Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018, 10) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018, 10) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawan adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif (kualitatif) dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Metode kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomenologi yang mengutamakan penghayatan *verstehen*, di mana metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa dari interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri.

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan observasi langsung untuk melakukan pengamatan mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada PT Mega Auto Central Finance. Wawancara yang dilakukan berhubungan langsung dengan bagian sumber daya manusia serta pihak terkait lainnya, di mana dalam penelitian ini digunakan prosedur *purposive*. Selain itu, informasi juga diperoleh dari berbagai dokumentasi baik berupa surat menyurat, catatan perusahaan, jurnal dan bentuk dokumentasi pendukung lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018, 10), teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Metode observasi yang digunakan oleh peneliti mengambil teknik partisipasi untuk mengamati perilaku yang muncul dalam objek penelitian, dalam observasi ini penelitian hanya mendatangi lokasi penelitian tetapi sama sekali tidak berperan sebagai apa pun selain sebagai pengamat pasif.

Jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian jenis ini yaitu menggunakan teknik wawancara semi terstruktur yang sudah *in-dept interviewing* untuk memperoleh berbagai data bersifat primer yang berkaitan dengan masalah penelitian. Namun demikian pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara disusun terlebih dahulu sebagai pedoman dalam pelaksanaannya.

Menurut Sugiyono (2018, 10) dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, di mana dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik mengkaji dokumen dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencatat apa yang tertulis dalam dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian berusaha untuk memahami maksud ataupun maknanya. Tujuan dari metode dokumentasi ini digunakan untuk mencari data sekunder pada peran PT Mega Auto Central Finance dalam sistem perekrutan dan seleksi.

Uji Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan). Dalam penelitian kualitatif, peneliti dalam menguji keabsahan data akan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Menurut Sugiyono (2018, 10) terdapat 3 macam triangulasi:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan

cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber. Peneliti akan menggabungkan dan membandingkan informasi data yang diperoleh dari berbagai sumber. Subjek dalam penelitian yaitu Kepala Cabang, HRD, MH (manajemen sumber daya manusia), dan Karyawan. Subjek dirasa paham dan dapat memberikan informasi yang valid dengan penelitian ini.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti disini menguji kebenaran data yang diperoleh dari sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda, diantaranya dengan menggunakan observasi, melakukan wawancara, pengisian angket atau kuesioner dan pencermatan dokumen serta dokumentasi kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas karyawan.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan Teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel, untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan cara wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Penelitian ini dilakukan saat seluruh karyawan mengerjakan tugasnya dalam kondisi terbaiknya dan mencari waktu yang tepat agar kegiatan pengambilan data berlangsung lancar.

Berdasarkan ketiga teknik uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif seperti yang sudah dijelaskan, peneliti akan menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik serta triangulasi waktu, ketiga sumber yang dijadikan sumber data adalah kepala cabang beserta staf karyawan yang lain. Sehingga akan didapatkan tiga sudut pandang tentang sistem rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT Mega Auto Central Finance (MACF) didirikan pada 24 September 2007 dan merupakan salah satu perusahaan dari kelompok usaha CT Corp yang memiliki beberapa perusahaan dalam sektor bisnis lainnya, seperti: Bank Mega, Coffee Bean, Trans TV, Metro, Trans 7, Mango, Trans Studio, Detik, dan Transmart Carrefour. Dalam perkembangannya, PT MACF tidak hanya menawarkan pembiayaan sepeda motor saja, namun juga pembiayaan lainnya mulai dari mobil, elektronik hingga multiguna.

Dasar Sumber Penarikan Karyawan

Berdasarkan jawaban wawancara pertama pada indikator Dasar Sumber Penarikan Karyawan "Bagaimana perusahaan menentukan dasar sumber untuk rekrutmen karyawan?" perusahaan yang masih menggunakan dasar sumber penarikan melalui pihak internal yang direkomendasikan. PT Mega Auto Central Finance juga bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan Universitas untuk menarik lulusan baru yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara, pertanyaan dari indikator sumber karyawan "Apa sumber utama yang perusahaan gunakan untuk mencari calon karyawan?" dapat disimpulkan dalam

karyawan. Wawancara dengan pihak HRD mengungkapkan bahwa perusahaan cenderung mengandalkan sumber internal seperti situs jaringan mereka sendiri dan sehingga memberi mereka akses ke calon karyawan yang telah direferensikan. Namun, mereka juga mengakui pentingnya mempertimbangkan referensi internal seperti karyawan yang sudah ada dalam perusahaan.

Metode Penarikan Karyawan

Berdasarkan jawaban wawancara pertanyaan pada indikator Metode Penarikan Karyawan: "Apa metode penarikan yang biasa digunakan perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan?". Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD, ditemukan bahwa PT Mega Auto Central Finance menggunakan metode penarikan karyawan yang beragam. Metode yang baru-baru ini digunakan antara lain adalah iklan lowongan kerja di situs rekrutmen dan media *online*, penggunaan jejaring profesional, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan calon karyawan *fresh graduate*. Selain itu, perusahaan juga melakukan seleksi internal dengan mempertimbangkan karyawan yang sudah ada untuk posisi yang tersedia. Penelitian ini, ditemukan bahwa PT Mega Auto Central Finance menggunakan berbagai sumber

Pendidikan

Berdasarkan pertanyaan pertama pada indikator pendidikan: "Apakah ada persyaratan pendidikan tertentu yang harus dipenuhi oleh calon karyawan?". Dalam penelitian ini, pendidikan menjadi salah satu aspek penting dalam sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Mega Auto Central Finance. Hasil wawancara dengan pihak HRD menunjukkan bahwa perusahaan memiliki persyaratan pendidikan tertentu yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab di posisi yang mereka lamar.

Referensi

Berdasarkan Pertanyaan pada indikator Referensi: "Bagaimana Perusahaan memverifikasi dan mengevaluasi referensi calon karyawan?". Dalam penelitian ini,

referensi juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Mega Auto Central Finance. Wawancara dengan pihak PT Mega Auto Central Finance dan manajemen menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian serius terhadap referensi, baik dari internal maupun eksternal. Referensi internal melibatkan rekomendasi dari manajer atau rekan kerja yang telah bekerja dengan calon karyawan sebelumnya. Sementara itu, referensi eksternal dapat berupa surat referensi dari tempat kerja sebelumnya atau rekomendasi dari pihak luar yang memiliki pengetahuan tentang kualifikasi dan kinerja calon karyawan.

Pengalaman

Berdasarkan pertanyaan pada indikator Pengalaman: "Apakah ada persyaratan pengalaman kerja minimum yang harus dipenuhi oleh calon karyawan? Jika ya, mengapa persyaratan tersebut ditetapkan?". Pengalaman kerja juga menjadi faktor yang diperhitungkan dalam sistem rekrutmen dan seleksi di PT Mega Auto Central Finance. Wawancara dengan pihak HRD mengungkapkan bahwa perusahaan memiliki persyaratan pengalaman kerja minimum untuk beberapa posisi tertentu. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab yang akan mereka emban. Pengalaman kerja sebelumnya juga dapat menjadi indikator potensial untuk mengukur kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan keberhasilan calon karyawan di perusahaan.

Kesehatan

Berdasarkan pertanyaan pada indikator Kesehatan: "Apakah ada tes kesehatan tertentu yang harus dilalui oleh calon karyawan?". Kesehatan calon karyawan juga menjadi pertimbangan dalam sistem rekrutmen dan seleksi di PT Mega Auto Central Finance. Dalam wawancara, pihak HRD mengungkapkan bahwa calon karyawan harus melalui tes kesehatan untuk memastikan bahwa mereka secara fisik dan mental mampu menjalankan tugas yang diharapkan. Tes kesehatan melibatkan pemeriksaan medis umum, seperti pemeriksaan kesehatan fisik, tes darah, dan tes narkoba. Hal ini dilakukan untuk menjaga kesejahteraan karyawan serta menjaga produktivitas dan keselamatan di tempat kerja.

Tes Tertulis

Berdasarkan pertanyaan pada indikator Tes Tertulis: "Bagaimana Perusahaan menggunakan tes tertulis dalam proses rekrutmen?". Tes tertulis juga menjadi bagian penting dalam proses seleksi karyawan di PT Mega Auto Central Finance. Wawancara dengan pihak HRD mengungkapkan bahwa tes tertulis difokuskan pada evaluasi kemampuan calon karyawan dalam hal pengetahuan teknis, keterampilan, dan pemahaman terkait bidang pekerjaan yang akan dijalankan. Tes ini dapat mencakup tes kemampuan verbal, numerik, dan logika, serta tes spesifik sesuai dengan posisi yang dilamar. Tujuan dari tes tertulis adalah untuk mengukur tingkat kecakapan dan potensi calon karyawan dalam menghadapi tantangan dan tugas yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan.

Hasil Kerja

Berdasarkan pertanyaan pada indikator Hasil Kerja: "Bagaimana perusahaan menilai dan mengukur hasil kerja karyawan?". Dalam penelitian ini, hasil kerja menjadi salah satu aspek penting yang berimplikasi pada sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Mega Auto Central Finance.

Wawancara dengan pihak HRD di perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan pencapaian target, kualitas pekerjaan, produktivitas, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil kerja yang baik menjadi indikator penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan juga menjadi pertimbangan dalam proses seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki potensi untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Sifat Pribadi

Berdasarkan pertanyaan pada indikator Sifat Pribadi: "Apa sifat pribadi yang dianggap penting oleh perusahaan dalam seleksi calon karyawan?". Dalam penelitian ini, sifat pribadi juga menjadi faktor yang diperhitungkan dalam sistem rekrutmen dan seleksi di PT Mega Auto Central Finance. Wawancara dengan pihak HRD dan manajemen perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan sifat pribadi calon karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja yang diinginkan. Beberapa sifat pribadi yang dicari adalah integritas, komitmen, etika kerja, kerja sama, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi dan belajar. Sifat-sifat ini dianggap penting karena dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan keharmonisan tim kerja.

Perilaku Kerja

Berdasarkan pertanyaan pada indikator Perilaku Kerja: "Bagaimana perusahaan mengevaluasi perilaku kerja calon karyawan?". Perilaku kerja juga menjadi perhatian dalam sistem rekrutmen dan seleksi di PT Mega Auto Central Finance. Wawancara dengan HRD dan Manajer perusahaan mengungkapkan bahwa perusahaan memperhatikan perilaku kerja calon karyawan dalam hal komunikasi, kemampuan interpersonal, kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas, serta kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan dan mengatasi tantangan. Perilaku kerja yang baik dianggap penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi tim, dan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Penting bagi PT Mega Auto Central Finance untuk melakukan evaluasi terus-menerus terhadap sistem rekrutmen dan seleksi mereka. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan dan potensi perbaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi mereka, sehingga dapat terus meningkatkan kualitas penerimaan karyawan dan berdampak positif pada kinerja mereka. PT Mega Auto Central Finance harus mengikuti perkembangan dan

perubahan dalam organisasi mereka. Sistem rekrutmen dan seleksi perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan strategi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan

visi dan misi perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siyah Mansur (2019, 1), rekrutmen itu sendiri merupakan sebuah proses penarikan, mengadakan, dan mencari serta menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran di mana nantinya dapat mengisi posisi yang kosong dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adapun tujuan dari sistem rekrutmen itu sendiri yaitu untuk memenuhi sebuah kebutuhan suatu perusahaan maupun organisasi mengenai hal sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga nantinya mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Setelah selesai dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk bisa mendapatkan karyawan yang disiplin, berprestasi, dan amanah maka diperlukan sistem pelatihan pada karyawan. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu kegiatan yang mana sudah dirancang dalam hal mengembangkan, pengkajian dengan proses belajar yang memang sudah terencana. Adapun tujuan dari pelatihan itu sendiri yaitu untuk dapat mengembangkan dalam hal pengetahuan, keterampilan serta sikap baru yang sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi ataupun perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan mengenai Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance maka dapat disimpulkan bahwa PT MACF sudah menjalankannya dengan baik. Dalam sistem rekrutmen, PT. Mega Auto Central Finance dapat melakukan diversifikasi sumber penarikan karyawan dengan bekerja sama dengan berbagai sumber seperti lembaga pendidikan dan platform *online* untuk menarik karyawan berkualitas dari berbagai latar belakang. Sedangkan dalam proses seleksi, PT. Mega Auto Central Finance dapat meningkatkan objektivitas dan keberagaman dalam proses seleksi karyawan dengan memastikan bahwa penilaian didasarkan pada kompetensi dan kualifikasi yang sesuai serta mempertimbangkan keberagaman calon karyawan yang diuji.

DAFTAR PUSTAKA

- Au-Yong-Oliveira, M., Gonçalves, R., Martins, J., & Branco, F. (2018). *The social impact of technology on millennials and consequences for higher education and leadership* *Telematics and Informatics*, 35(4), 954–963.
- Bangun, W. (2012: 30). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasbi, A., Ab, A., & Muhamad. (2020). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood*. *Jurnal Kawistara*, 10, 199–220. <https://doi.org/10.22146/kawistara.56756>
- Kristanu, O. Y. (2013)., 1(3), 1-S. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen_bisnis/article/view/1135/1024
- Masyudi, & Muhammad, R. (2016). *Analisis Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Selatan 2015. Jurnal Serambi Akademica, 6(1), 91-99.

Nurfarizki, N., Syarweni, N., & Susyanti, D. W. (2019). *Analisis Rekrutmen & Seleksi Karyawan Baru Di Pt Baruna Dirga Dharma, Jakarta. Epigram, 15 (2).* <https://doi.org/10.32722/epi.v15i2.1240>

SATRIYANI, Mai; ATMAJA, Hanung Eka. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen.2021. (2), 515-528.*

Savitri, N., Tarigan, P. P., & Yasra, R. (2013; 5). *analisa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (Study kasus di PT SIIX Electronics Indonesia). Profesiensi, 1(2), 104-116.*

Sedarmayanti. (2017) . *perencanaan dan pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi , Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama. 3, (2), 26-37*

Siyah Mansur, R. M. (2019). *analisis sistem rekrutmen dan pelatihan dalam meningkatkan karyawan. IJEEB: International Journal of Integrated Education, Engineering and Business, 2(1), 7-12* [2735.https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i1.809](https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i1.809)

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (27th ed.) Alfabeta.001.42* *SUG m C1 Penerbit Bandung : Alfabeta., 2013 Deskripsi Fisik 456 hlm Bahasa IndonesiaISBN/ISSN 979-8433-71-8 Klasifikasi00*