

# **PROSES SELEKSI KARYAWAN DI PT. HERO SUPERMARKET TBK JAKARTA**

**Oleh :  
Dra. Badriyah  
Husnul Asriah**

*Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta  
Gedung Sentra Kramat Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450  
Telp. 021 – 31904598 Fax. 021 - 31904599*

## **ABSTRAK**

*PT Hero Supermarker Tbk merupakan pasar swalayan (supermarket) terbesar di Indonesia, melihat kondisi tersebut keberhasilan perusahaan untuk dapat mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak perusahaan untuk mengadakan proses seleksi yang baik.*

*Dimana dengan adanya ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam merekrut seseorang agar dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di perusahaan tersebut.*

*Maka dari itu peneliti ingin mengetahui proses seleksi seorang karyawan di PT Hero Supermarket Tbk sehingga memiliki karyawan yang berkualitas dan professional sesuai dengan bidangnya agar dapat terus meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan.*

*Keyword :Seleksi, Karyawan, Kualitas dan Kemampuan*

## **PENDAHULUAN**

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini akan sangat mempengaruhi perkembangan dalam sebuah perusahaan, untuk terus dapat meningkatkan mutu sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan masalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu proses seleksi yang berlaku ketika melakukan penarikan seorang tenaga kerja (karyawan) haruslah sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan dengan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan agar orang yang terpilih untuk menjadi karyawan dalam sebuah perusahaan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau hanya sekedar mendapatkan sumber manusia yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia yang berdedikasi dan professional dalam bidangnya karena tidak semua orang memiliki kemampuan dalam bidang yang dibutuhkan.

Berdasarkan dengan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut ke dalam laporan penelitian yang berjudul “Proses Seleksi Karyawan Di Pt Hero Supermarket Tbk Jakarta”

## **IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah pada :

1. Bagaimana proses seleksi karyawan di PT Hero Supermarket Tbk?
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi pada saat proses seleksi karyawan di PT Hero Supermarket Tbk?
3. Apa solusi yang dihasilkan dari kendala-kendala yang ada di PT Hero Supermarket Tbk?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, dibutuhkan data-data yang berhubungan dengan kajian peneliti, yaitu bersumber dari :

1. **Studi Lapangan**, yaitu penelitian dengan cara mendatangi langsung ke PT Hero supermarket Tbk yang menjadi objek kajian. Teknik pengumpulan datanya, yaitu wawancara dan observasi.
2. **Studi Pustaka**, yaitu pengumpulan data-data dengan cara mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis seperti buku-buku penunjang kajian, catatan-catatan, maupun referensi lain yang bersifat tertulis.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Seleksi**

Malayu S.P. Hasibuan (2007:47) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengungkapkan: “Seleksi adalah suatu pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan”.

T. Hani Handoko (2010:85) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia” mendefinisikan Proses Seleksi sebagai berikut: “Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan dilakukan untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan sukses organisasi”.

Pengertian atau definisi lain tentang seleksi antara lain adalah sebagai berikut: “Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan qualified dan komponen yang akan menjabat serta mengajarkan semua pekerjaan pada perusahaan.

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan”.

<http://ridwanjuli.blogspot.com/2011/05/pengertian-seleksi.html/25> Juni 2011, 10.42

“Seleksi tenaga kerja ialah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/CV (*Curriculum Vitae*) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan tes tertulis, wawancara kerja dan proses seleksi lainnya”.

<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/01/pengertian-sumber-daya-manusia/25> Juni 2011, 10.42

Demikian pula menurut peneliti lain Soekidjo Notoatmodjo (2009:108) dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia”: “Proses Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah diterima atau tidak. Proses ini merupakan pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi”.

Demikian pula menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam bukunya yang berjudul “Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis” (2011:88): “Seleksi dalam manajemen personalia adalah pemilihan terhadap orang-orang. Suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan”.

## **PENDEKATAN SELEKSI**

Beberapa pendekatan seleksi yang umum digunakan antara lain:

### **1. *Successive Hurdles Selection Approved***

Pada pendekatan ini setiap calon tenaga kerja atau peserta seleksi diharuskan mengikuti prosedur seleksi secara bertahap. Di setiap tahapan seleksi dilakukan pengujian atau evaluasi. Jadi hanya calon yang dinyatakan lulus yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya. Setiap tahapan akan merupakan hambatan atau saringan yang harus dilalui sebelum dapat mengikuti tahapan berikutnya. Pendekatan ini sangatlah efisien, baik dari segi biaya maupun waktu terutama bila jumlah peserta seleksinya sangat banyak.

### **2. *Compensatory Selection Approach***

Dalam pendekatan ini semua calon tenaga kerja atau peserta seleksi diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti seluruh tahapan seleksi yang telah ditentukan. Maka kelemahan dan kekurangan dari seorang calon

tenaga kerja pada suatu bidang tertentu akan dapat dikompensasikan oleh kekuatan dan kelebihan pada bidang yang lain. Penilaian diterima atau tidaknya seorang calon didasarkan atas jumlah total skor yang dapat dikumpulkan oleh calon yang bersangkutan. Pendekatan ini lebih terjamin karena mampu mengetahui secara lengkap (*comprehenship*) kemampuan seorang calon, tetap kurang efisien bila jumlah peserta seleksinya sangat banyak. Pendekatan ini sangat tepat bila dipergunakan dalam seleksi calon tenaga kerja tingkat manajerial.

## ALAT SELEKSI

Alat mengacu pada metode atau cara-cara atau instrument yang dipakai untuk mengumpulkan informasi mengenai pelamar, untuk memilih pegawai yang terbaik sesuai dengan yang dibutuhkan, seperti ujian tertulis, wawancara, tes kepribadian, tes kesehatan, dan lain lain. Kemudian ujian tertulis apa yang dibutuhkan, wawancara dalam bentuk apa yang paling baik, dapat mengindikasikan berbagai kriteria yang disebutkan di atas. Dalam praktik seleksi terdapat sejumlah alat atau metode seleksi yang digunakan, dimana penggunaan dan tahapan pelaksanaannya dapat berbeda-beda di antara setiap perusahaan. Selanjutnya di bawah ini akan dijelaskan lebih rinci.

a) **Penerimaan Pendahuluan (*Preliminary Reception*)**

Tahap ini berfungsi bagi masing-masing pihak, yaitu pelamar dan perusahaan, untuk saling melengkapi informasi mengenai masing-masing yang dilakukan melalui wawancara. Bagi perusahaan adalah sebagai proses penyaringan calon-calon yang tidak sesuai dengan perusahaan. Bagi pelamar, dengan diperolehnya informasi tambahan mengenai perusahaan, dapat melihat prospek kerjanya dan menentukan apakah perusahaan tersebut merupakan pilihannya.

b) **Ujian Penerimaan (*Employment Test*)**

Tes atau ujian merupakan salah satu teknik yang luas digunakan dalam proses pelaksanaan seleksi. Tes ini dapat berupa tes tertulis atau tes praktik atau simulasi. Tes tertulis adalah tes yang menggunakan kertas dan alat tulis, dan tes praktik adalah tes yang dilakukan dengan cara calon diminta demonstrasikan tindakan atau perilaku tertentu sesuai dengan pekerjaan yang akan diembannya. Kedua tes ini ditujukan untuk mengetahui kemampuan calon dalam pelaksanaan pekerjaannya, kalau calon tersebut diterima menjadi pegawai. Lebih lanjut secara umum terdapat sejumlah tes yang dapat dilakukan oleh beberapa perusahaan terhadap pekerjaan yang berbeda-beda yaitu:

- 1) *Psychological test* untuk mengetahui kepribadian atau temperamen seseorang. Ini juga sering disebut dengan tes kepribadian.
- 2) *Knowledge test* dilakukan untuk mengetahui kemampuan seseorang, misalnya pengetahuan mengenai ilmu tertentu. Tes ini umumnya tertulis, tetapi untuk pengetahuan tertentu mungkin dapat dengan praktik seperti pengetahuan mengenai bahasa tertentu.

- 3) *Performance test* sering disebut dengan *attainment test*. Tes ini untuk mengetahui *skills* dan kemampuan pegawai pada saat ini. Tes ini dapat dilakukan dengan tes tertulis atau tes praktik.
- 4) *Aptitude test*, test ini untuk mengetahui potensi seseorang, untuk ditempatkan dalam pekerjaan tertentu atau untuk dikembangkan.
- 5) *Intelligence test*, tes ini untuk mengetahui kemampuan mental seseorang secara umum.
- 6) *Medical test*, tes ini untuk mengetahui kesehatan umum seorang calon, apakah mendukung atau tidak dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tes wawancara adalah tes yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan, bahkan lebih sering dilakukan dibandingkan dengan tes tertulis, sehingga sangat jarang ditemukan sebuah perusahaan yang tidak menggunakan wawancara sebagai alat tes.

Pemeriksaan latar belakang calon pegawai dan pengecekan kebenaran dari informasi yang diberikan oleh calon perlu dilakukan. Pemeriksaan latar belakang dapat berupa sejarah perkembangan pekerjaan, latar belakang kegiatan dalam kehidupan sosial, latar belakang kegiatan ketika masih kuliah atau belajar, dan lain-lainnya. Hal ini perlu dilakukan sebab latar belakang yang buruk, yang berkaitan dengan aspek-aspek tersebut, dapat mempengaruhi unjuk kerja.

Tes kesehatan seseorang merupakan hal yang sangat penting untuk semua jenis pekerjaan, sebab di samping dapat mempengaruhi produktivitas, juga berkaitan dengan biaya yang nantinya dikeluarkan oleh perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan. Tes ini dapat dilakukan dengan menanyakan kepada pelamar beberapa pertanyaan yang dapat mengindikasikan kondisi kesehatan secara umum, misalnya apakah pelamar pernah mengalami penyakit yang serius, keluhan apa yang paling sering dialami, berapa kali rata-rata dalam sebulan mengunjungi dokter atau rumah sakit, dan lain sebagainya. Tes yang akurat dapat dilakukan di dokter, puskesmas, klinik, atau rumah sakit yang ditunjuk perusahaan.

c) **Penjelasan Pekerjaan Secara Realistis (*Realistic Job Preview*)**

*Realistic job preview* merupakan usaha memberikan gambaran atau penjelasan mengenai realitas pekerjaan. Hal ini diperlukan sebab ketika seorang pelamar memasuki organisasi, pelamar tersebut akan mendapatkan kesan tentang berbagai hal yang bisa positif atau negative mengenai organisasi, misalnya akan mendapatkan gaji yang sangat besar, pekerjaan yang menyenangkan, jam kerja yang ringan, beban kerja yang tidak berat, dan lain-lain.

## TAHAPAN SELEKSI

Berkaitan dengan alat dan tahapan seleksi yang dapat digunakan, beberapa peneliti mengemukakan secara berbeda. Menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Davis dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa yang berjudul “Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis” mengemukakan beberapa alat dan tahapan seleksi yang dapat digunakan, yaitu:

- 1) *Preliminary reception of application (penerimaan pendahuluan);*
- 2) *Employment test (ujian penerimaan pegawai)*
- 3) *Selection interview (wawancara seleksi);*
- 4) *Referent and background check (pemeriksaan latar belakang dan referensi);*
- 5) *Medical Evaluation (penilaian kesehatan);*
- 6) *Supervisory interview (wawancara dengan supervisor);*
- 7) *Realistic job preview (penjelasan pekerjaan secara realistik), dan*
- 8) *Hiring decision (keputusan penerimaan).*

Metode dan langkah-langkah lain, sebagaimana dikemukakan oleh Michael Harris adalah:

- 1) *Review application blank or resume (pemeriksaan surat lamaran);*
- 2) *Select best application for interview (memilih pelamar yang paling baik untuk diwawancara);*
- 3) *Interview (wawancara);*
- 4) *Administration test (ujian tertulis);*
- 5) *Conduct reference and background check (melakukan pemeriksaan latar belakang dan referensi), dan*
- 6) *Perform drug test (melakukan uji bebas obat terlarang).*

Alat dan langkah-langkah mana yang dipakai sebagaimana disebutkan di atas dapat berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lain dimana itu tergantung pada kebutuhan masing-masing dan jenis pegawai yang ingin diseleksi.

## **FAKTOR PENTING PENENTUAN ALAT DAN TAHAPAN SELEKSI**

Selanjutnya secara umum dalam memilih metode dan langkah-langkah apa yang dipakai oleh perusahaan secara konseptual bukan masalah utama seleksi. Masalah utama adalah apakah alat dan prosedur seleksi yang digunakan dapat memberikan informasi yang penting untuk memilih pegawai dengan memperhatikan beberapa faktor, yaitu: *Job relatedness, Utility, Legality, dan Practicality*. Untuk itu perlu dilakukan pengujian alat dan prosedur seleksi yang akan digunakan. Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

### **1. *Job Relatedness***

*Job relatedness* mengacu pada pertimbangan apakah alat atau prosedur seleksi berhubungan dengan tuntutan kerja yang akan dilakukan bilamana pegawai tersebut diterima, atau apakah prosedur dan alat seleksi mempunyai validitas, dapat mengukur atau meramalkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan lainnya sesuai dengan orang yang dibutuhkan.

### **2. *Utility***

*Utility* mengacu pada penimbangan antara keuntungan yang didapat dengan biaya yang dikeluarkan untuk penggunaan sebuah prosedur atau alat seleksi. Faktor ini penting mengingat efisiensi menjadi sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi.

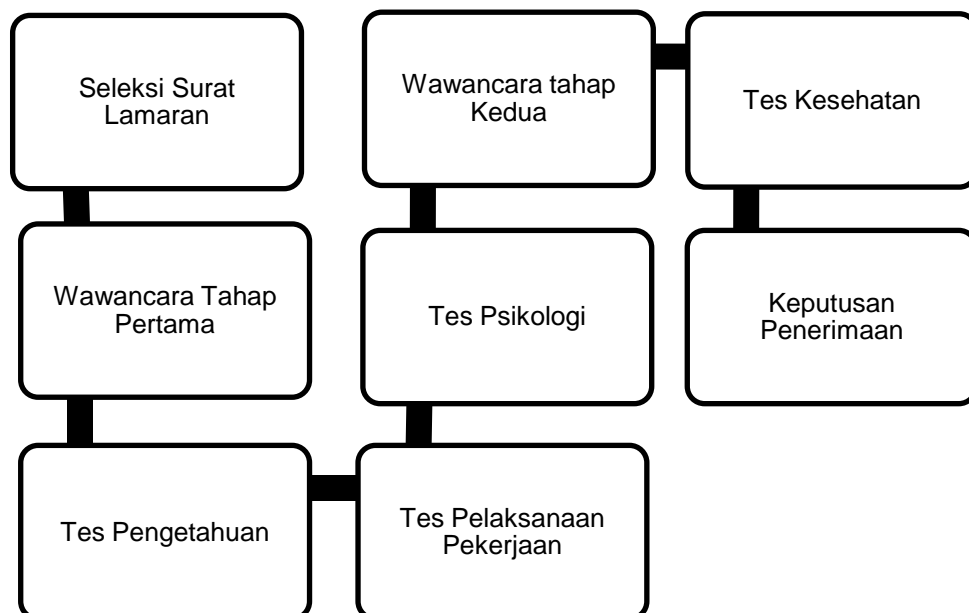
1. ***Legality***, yaitu mempertimbangkan beberapa tes yang dilarang oleh undang-undang untuk dilakukan.

2. **Practicality**, yaitu mudah untuk dilakukan dan tidak memakan waktu yang banyak.

## PEMBAHASAN

### Proses Seleksi Karyawan di PT Hero Supermarket Tbk Jakarta

Proses seleksi merupakan satu hal yang sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan, oleh karena itu dengan adanya proses seleksi ini diharapkan akan mendapatkan karyawan yang terbaik sehingga akan dapat meningkatkan mutu perusahaan, berikut gambaran proses seleksi karyawan di PT Hero Supermarket Tbk :



Gambar .1  
Proses Seleksi Karyawan di PT Hero Supermarket Tbk

## **KESIMPULAN GAMBAR :**

### **1. Seleksi Surat Lamaran**

Tahap pertama ialah menyeleksi surat-surat lamaran yang masuk ke perusahaan oleh divisi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kualifikasi-kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang harus dimiliki bagi para pelamar. Tujuan dari diadakannya penyeleksian surat lamaran ialah untuk menyesuaikan kualifikasi yang dimiliki oleh pelamar dengan kualifikasi-kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan bagi pelamar yang akan mengisi suatu jabatan tertentu. Lamaran yang memenuhi kualifikasi pada tahap pertama misalnya seperti umur, pengalaman, pendidikan, keahlian dan lain-lain, maka pelamar akan dipanggil melalui pesawat telepon untuk menginformasikan tempat dan waktu untuk dapat mengikuti seleksi pada tahap berikutnya, sedangkan pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi dianggap telah gugur dan dianggap tidak dapat mengikuti seleksi pada tahap berikutnya berikutnya.

### **2. Wawancara Tahap Pertama**

Pada tahap selanjutnya setelah kurang lebih 1 (satu) minggu setelah penyeleksian surat lamaran oleh divisi sumber daya manusia, pelamar yang memenuhi persyaratan akan dipanggil untuk datang ke perusahaan dan mengisi formulir lamaran yang telah disediakan oleh perusahaan. Formulir tersebut berisikan rincian lengkap tentang data pelamar seperti nama orang tua, pengalaman kerja, dan no. KTP pelamar.

Pada wawancara tahap pertama ini dilakukan di perusahaan pusat ataupun di cabang perusahaan sesuai perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, pelamar akan diwawancarai oleh karyawan pada divisi Sumber daya manusia. Pada wawancara ini karyawan divisi sumber daya manusia tersebut bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan skill pelamar yang dikaitkan dengan jabatan yang akan diisinya, dan pada wawancara ini *interviewer* (pewawancara) akan mengetahui kelebihan dan kekurangan serta kemampuan yang dimiliki oleh seorang pelamar dibandingkan dengan pelamar yang lainnya, sehingga lebih mudah dalam menentukan pelamar yang terbaik untuk mengikuti tes-tes selanjutnya yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada wawancara tahap pertama ini pewawancara akan memberikan pertanyaan-pertanyaan seputar pengalaman bekerja dan kemampuan yang dimiliki pelamar untuk jabatan yang akan diisinya, misalnya apakah pelamar bisa mengetik sepuluh jari yang dikhususkan untuk jabatan sebagai seorang sekretaris.

### **3. Tes Pengetahuan**

Tes yang pertama dilakukan pada pelamar ialah tes uji pengetahuan yang dilakukan di perusahaan baik di perusahaan pusat ataupun di cabang perusahaan sesuai perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, misalnya perusahaan cabang Surabaya maka tes pengetahuan ini akan dilaksanakan di perusahaan cabang Surabaya. Tes ini mencakup pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar mengenai pekerjaan yang akan diisinya. Misalnya, apa saja tugas dan kewajiban seorang sekretaris?.



Tes ini sendiri bertujuan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh pelamar disesuaikan dengan tugas pekerjaan yang akan diisinya, oleh karena itu tes yang diujikan sesuai dengan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan. Tes ini sendiri dilakukan setelah wawancara tahap pertama oleh divisi sumber daya manusia.

4. **Tes Pelaksanaan Pekerjaan**

Yaitu bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya. Sebagai contoh tes matematika yang dikhususkan untuk bagian kasir atau tes akuntansi untuk bagian administrasi. Mengenai soal-soal yang akan diujikan untuk Tes pelaksanaan pekerjaan ini telah disediakan oleh divisi sumber daya manusia di perusahaan yang mana hasil dari tes ini akan diperiksa oleh divisi sumber daya manusia untuk menentukan apakah kemampuan yang dimiliki oleh pelamar sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk jabatan yang akan diisinya.

5. **Tes Psikologi**

Selanjutnya kurang lebih 1 (satu) minggu setelah tes pelaksanaan pekerjaan dan telah dinyatakan lolos oleh perusahaan, pelamar akan menjalani tes ketiga yaitu tes psikologi antara lain tes ini bertujuan untuk:

- 1) Mengetahui kemampuan mental pelamar
- 2) mengukur atau menguji kepribadian, temperamen pelamar
- 3) bakat dan minat yang dimiliki pelamar
- 4) kecerdasan dan keinginan berprestasi
- 5) serta daya pikir secara menyeluruh dan logis

Pelaksanaan tes psikologi ini dilakukan di perusahaan tempat calon karyawan melamar pekerjaan. Tes Psikolog ini menggunakan tenaga psikolog yang telah bekerjasama dengan perusahaan. Setelah pelaksanaan tes oleh tenaga psikolog maka perusahaan akan menerima hasil tes untuk mempertimbangkan lebih lanjut mengenai penerimaan karyawan di perusahaan.

6. **Wawancara tahap kedua**

Apabila pelamar telah dinyatakan lulus pada tes-tes yang diberikan oleh perusahaan, maka selanjutnya pelamar akan melakukan wawancara tahap kedua, pada tahap ini pelamar akan diwawancarai oleh *User*, *user* disini diartikan sebagai perwakilan dari divisi yang akan menarik pelamar tersebut menjadi karyawan pada divisinya.

1. Wawancara ini sendiri bertujuan untuk mengetahui
2. motivasi yang ada pada diri pelamar,
3. mengetahui pengalaman bekerja, dan
4. untuk mendapatkan faktor-faktor khusus yang bisa didapatkan melalui tatap muka

*User* itu sendiri akan memberikan gambaran mengenai realitas pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, peraturan dan sanksi serta jam kerja yang berlaku di perusahaan kepada pelamar.

7. **Tes Kesehatan**

Tes kesehatan ini dilakukan sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat. Tes kesehatan ini untuk memberikan sebuah pernyataan apakah pelamar tersebut memiliki penyakit yang dapat mengganggu pekerjaannya atau tidak. Tes ini dilakukan oleh perusahaan yang bekerjasama dengan Rumah Sakit di kota masing-masing.

8. **Keputusan Penerimaan**

Setelah pelamar melakukan tes kesehatan, dan dinyatakan bahwa pelamar tersebut layak kerja maka pelamar akan dihubungi kembali untuk menandatangani surat perjanjian kontrak kerja selama 6 (enam) bulan atau 1 (satu) tahun. Selama jangka waktu tersebut karyawan akan dievaluasi tentang cara kerjanya, baik dalam hal kemampuan dan kecakapannya melaksanakan tugas-tugasnya hingga kedisiplinannya dalam mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, apabila sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan diangkat sebagai karyawan tetap.

Proses penyeleksian yang dilakukan oleh PT Hero Supermarket Tbk tidak sepenuhnya menggunakan tenaga konsultan atau psikolog, hanya pada saat memeriksa hasil tes psikotes saja, selebihnya dilakukan oleh karyawan PT Hero Supermarket Tbk yang sudah berpengalaman.

### **KENDALA-KENDALA YANG DIHADAPI PADA SAAT SELEKSI KARYAWAN DI PT HERO SUPERMARKET TBK**

Perusahaan dalam melakukan penyeleksian tidak selamanya berjalan lancar, dalam pelaksanaannya ternyata perusahaan mengalami kendala-kendala yang terdiri dari beberapa jenis di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pelamar yang memenuhi persyaratan terbatas, ketidaksesuaian antara kemampuan, pendidikan yang dimiliki oleh pelamar dengan pekerjaan atau jabatan yang tersedia.
2. Penyeleksi kendalanya adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar *Qualified*, jujur dan objektif dalam menilai. Betapapun juga manusia selalu dipengaruhi oleh perasaannya. Demikian juga orang yang bertugas mengadakan seleksi para pelamar dengan cara interview, sedikit banyak akan dipengaruhi oleh perasaannya. Keputusan-keputusan seleksi sangat dipengaruhi oleh etika mereka. Penerimaan karyawan baru karena faktor relasi, alat-alat untuk seleksi, jauh jaraknya seleksi yang berlangsung di luar kota, semuanya merupakan kendala yang dihadapi oleh penyeleksi.

### **SOLUSI DARI KENDALA-KENDALA PROSES SELEKSI KARYAWAN DI PT HERO SUPERMARKET TBK**

Dengan diadakannya seleksi dapat memberikan solusi dalam rekrutmen, antara lain ialah:

1. Solusi dari Jumlah Pelamar yang terbatas tersebut ialah perusahaan terus mengiklankan lowongan pekerjaan, melalui: media cetak dan lembaga-lembaga pendidikan terutama perguruan tinggi yang memiliki kualitas yang baik sehingga perusahaan mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan perusahaan terus memproses pelamar yang telah mengirimkan lamarannya dengan tahapan-tahapan yang ada telah ada di perusahaan.
2. Solusi untuk penyeleksi ialah perusahaan tidak sepenuhnya mengambil kesimpulan tentang pelamar dari divisi sumber daya manusia akan tetapi perusahaan menggunakan tenaga eksternal seperti tenaga psikolog dan rumah sakit yang telah bekerjasama dengan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang akurat agar penilaian tidak terpengaruh oleh keyakinan penguji, agar dapat menentukan apakah pelamar tersebut sesuai untuk bekerja di perusahaan agar penerimaan karyawan baru dalam proses seleksi dapat berjalan secara objektif pula maka perusahaan tidak memperkenankan karyawan tetap dalam perusahaan merekomendasikan saudara untuk ikut serta dalam mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

## **KESIMPULAN**

1. Proses Seleksi di PT Hero Supermarket Tbk terdiri dari beberapa tahapan yaitu; Seleksi Surat Lamaran, Wawancara Tahap Pertama, Tes Pengetahuan, Tes Pelaksanaan Pekerjaan, Tes Psikologi, Wawancara Tahap Kedua, Tes Kesehatan, Keputusan Penerimaan.
2. Kendala-Kendala Pada Tahap Proses Seleksi terdapat pada Jumlah Pelamar dan Penyeleksi
3. Solusi dari Kendala-Kendala Proses Seleksi ialah solusi untuk jumlah pelamar perusahaan terus mengiklankan lowongan pekerjaan hingga perusahaan mendapatkan pelamar yang sesuai dan solusi untuk penyeleksi ialah perusahaan menggunakan tenaga psikolog dan bekerja dengan rumah sakit terdekat untuk memberikan pernyataan bahwa pelamar layak untuk bekerja di perusahaan.

## **SARAN**

1. Sebaiknya perusahaan memberlakukan pengecekan surat-surat refensi untuk mengetahui lebih dalam mengenai sifat dan kepribadian pelamar.
2. Pewawancara sebaiknya diambil dari tempat dilaksanakannya wawancara itu sendiri. Contohnya, apabila wawancara dilakukan di Surabaya maka sebaiknya pewawancara diambil dari kota tersebut, sehingga lebih menghemat waktu dan biaya.
3. Pengiklanan lowongan pekerjaan sebaiknya juga melalui *website* untuk mendapatkan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi lebih banyak.

## **Daftar Pustaka**

Handoko, T. Hani, "*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*", Edisi Ke 2, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2010

Hasibuan, Malayu, S.P, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2007

Notoatmodjo, Soekidjo, "*Pengembangan Sumber daya Manusia*", Cetakan Ke 4, Rineka Cipta, Jakarta, 2009

Suwatno dan Priansa, Donni, Juni, "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", Cetakan Ke 1, ALFABETA, Bandung, 2011

## **Situs atau Website :**

<http://id.wikipedia.org/wiki/Proses>/23 Juni 2011, 18.53

<http://ikc.unimal.ac.id/umum/ibam/ibam-os-html/i2.html>/23 Juni 2011, 18.22

<http://kakilimasubang.wordpress.com/2008/07/09/definisi-proses/>23 Juni 2011, 18.22

<http://ridwanjuli.blogspot.com/2011/05/pengertian-seleksi.html>/25 Juni 2011, 10.42

<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/01/pengertian-sumber-daya-manusia/>25 Juni 2011, 10.42