



PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI UNTUK PEMENUHAN KARYAWAN TOKO DI PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK BRANCH PALU

Intan Sarina¹⁾ | Tri Sulastr¹⁾ | Ismalandari Ismail¹⁾ | St. Hadjar Nurul Istiqamah¹⁾ | Muhrajan Piara¹⁾

¹⁾ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Abstract: *PT Midi Utama Indonesia, Tbk is a company engaged in retail with many branches spread across Indonesia, one of which is the Palu Branch which covers 10 districts in Central Sulawesi. This makes the need for professional human resources (HR) increase. The purpose of service at PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu is to maximize the fulfillment of sources or store employees in the Poso, Tojo Una-una, Banggai, Pasangkayu and Parigi Moutong areas. At the fulfillment of the source, student interns carry out the stages of recruitment and selection at PT Midi Utama Indonesia Tbk, namely Requests for employees from users, checking main power plant standards versus actual, distributing job vacancies, screening curriculum vitae, Inviting selection, psychological selection, HR interviews, user interviews, technical tests, filing, forming training classes, and signing contracts. Internship service activities at PT.Midi Utama Indonesia, Tbk branch hammer during the period August to December 2023 prospective candidates who have successfully participated in the recruitment and selection stage until the end in the Pasangkayu area 28 employees, Poso 21 employees, Tojo una-una 22 employees, Banggai 31 employees, Parigi moutong area 78 employees.*

Keywords: *Employee, Recruitment, Company*

Abstrak: PT. Midi Utama Indonesia, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang ritel yang tersebar di wilayah Indonesia salah satunya pada Branch Palu yang mencakup 10 kabupaten di Sulawesi Tengah. Hal ini membuat kebutuhan akan sumber daya manusia bertambah. Tujuan dari pengabdian di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch palu yaitu memaksimalkan pemenuhan *source* atau karyawan toko di wilayah Poso, Tojo Una-una, Banggai, Pasangkayu dan Parigi Moutong. Pada pemenuhan *source* mahasiswa magang melakukan tahapan rekrutmen dan seleksi yang ada di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk yaitu permintaan karyawan dari user, pengecekan *main power plant standart versus actual*, menyebarkan info lowongan kerja, *screening curriculum vitae*, pengundangan seleksi, seleksi psikotes, *interview hr, interview user*, tes teknikal, pemberkasan, pembentukan kelas training, dan tanda tangan kontrak. Kegiatan pengabdian mahasiswa magang di PT.Midi Utama Indonesia,Tbk branch palu selama periode agustus hingga desember 2023 calon kandidat yang telah berhasil mengikuti tahap rekrutmen dan seleksi hingga akhir pada wilayah pasangkayu 28 karyawan, Poso 21 karyawan, Tojo una-una 22 karyawan, Banggai 31 karyawan, wilayah Parigi moutong 78 karyawan.

Kata kunci: Karyawan, Rekrutmen, Perusahaan

A. PENDAHULUAN

PT Midi Utama Indonesia Tbk didirikan pada bulan Juli 2007. Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perseroan antara lain bergerak dalam bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket. Perusahaan ini memiliki banyak branch yang sudah tersebar di seluruh Indonesia salah satunya pada branch Palu yang mencakup 10 wilayah di Sulawesi Tengah.

Konsep Alfamidi diciptakan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan hingga harian di toko yang terdekat. Hal ini membuat minat belanja konsumen semakin tinggi karena mudah di akses dan juga kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang profesional juga menjadi sebuah kewajiban dalam organisasi perusahaan pada penyingkapan untuk karyawan baru (Mathis & John.,2012)

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam keseluruhan fungsi dan keberhasilan suatu organisasi. Upaya yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Sehingga proses rekrutmen ini menjadi hal yang paling penting dalam suatu lembaga atau perusahaan (Aziz,dkk.,2017). Rekrutmen adalah proses seleksi dan perekrutan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi (Azizah,dkk.,2022).

Efektivitas rekrutmen merupakan salah satu indikator penunjang atas keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitas ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria dibutuhkan perusahaan (Azwari,dkk., 2021). Pada proses rekrutmen ada dua alternatif yang digunakan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu yaitu seleksi secara offline dan online. Secara keseluruhan alternatif perekrutan yang sering digunakan saat proses rekrutmen dan seleksi yaitu secara online.

Dalam 10 wilayah cakupan branch palu ada 3 wilayah yang mengikuti perekrutan offline dari wilayah Kota Palu, Sigi, dan Donggala. Sedangkan pada 7 wilayah lainnya cakupan branch palu ada di wilayah Poso, Banggai, Tojo una-una, Pasangkayu, Parigi mouton, Buol dan Toli-Toli. Dari hasil diskusi bersama koordinator tim rekrutmen branch palu bahwa saat ingin menutupi minus karyawan pada suatu wilayah minimal 3% dari jumlah minus. Wilayah yang terendah pelamar online ada di wilayah Poso 41 orang dengan -7, Tojo una-una 44 dengan -10, Pasangkayu 56 dengan -22 dan Parigi moutong 58 dengan -16, Banggai 154 dengan -1 Periode Juli hingga Agustus 2023

Kekurangan pelamar pada wilayah cakupan branch palu disebabkan oleh salah satu faktor seperti tingginya minat kerja di tambang transon nikel morowali di Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil penelitian Fitriawan.,dkk (2021) pendapat individu saat bekerja di tambang sangat menjanjikan secara finansial yang menawarkan upah yang cukup besar dan juga memberikan dampak ekonomi secara berkelanjutan.

Berdasarkan data dan informasi yang di dapatkan, tujuan dari pengabdian di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch palu yaitu memaksimalkan pemenuhan source atau karyawan toko di wilayah Poso, Tojo Una-una, Banggai, Pasangkayu dan Parigi Moutong.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Pada pemenuhan source atau kandidat proses rekrutmen di wilayah Poso, Tojo Una-una, Banggai, Pasangkayu dan Parigi Moutong. Perekrutan dilakukan dengan secara virtual

bersama pelamar dari psikotes hingga *interview*. Rekrutmen ini terlaksana karena permintaan karyawan dari user dan kebutuhan area. Pihak yang berwenang untuk melaksanakan proses rekrutmen hingga seleksi karyawan adalah bagian HR (*Human Resource*) beserta staf. Berdasarkan hasil mengikuti magang pada posisi HR berikut hasil yang diperoleh mengenai proses serta tahap rekrutmen dan seleksi pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk yaitu :

- a. **Permintaan karyawan dari user**
User memberikan informasi kepada HR (*Human Resource*) dengan tujuan permintaan calon karyawan baru, Kemudian user memberikan kualifikasi yang sesuai posisi yang dibutuhkan.
- b. **Pengecekan *Main Power Plant Standart versus Actual***
Saat mendapatkan informasi permintaan karyawan dari user, HR melakukan pengecekan standar sumber daya manusia pada wilayah user dan membandingkan dengan sumber daya manusia secara aktual sesuai ketentuan perusahaan. Pihak HR melakukan koordinasi kembali bersama user mengenai spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan seperti latar belakang, pendidikan, domisili daerah mana yang dibutuhkan.
- c. **Menyebarkan info lowongan kerja**
Membuat pamflet lowongan kerja sesuai spesifikasi dan kualifikasi pada posisi permintaan karyawan dari user. Pada penyebaran info lowongan kerja dilakukan secara *online* dan *offline*. Pada online dengan memasang iklan atau pamflet lowongan kerja pada akun instagram @Alfamidi_Karirpalu, *story whatsapp* admin dan juga media sosial *facebook*. Sedangkan pada penyebaran *offline* memprint hard flayer dengan ukuran keras A3 kemudian dikirim ke toko-toko pada daerah fokus pemenuhan source.
- d. **Screening Curriculum vitae**
Human Resource melakukan Screening Curriculum Vitae pada lamaran yang masuk di *goggle form* maupun secara langsung untuk melihat identitas, pengalaman dan juga motivasi pelamar. Seleksi tahap screening CV menyesuaikan persyaratan dan kualifikasi pada posisi lowongan kerja yang terbuka (Mathis dan Jackson,2011).
- e. **Pengundangan seleksi**
Setelah melakukan screening CV, menentukan jadwal dan membuat grup whatsapp untuk mengirimkan undangan pada pelamar agar dapat mengikuti tahap psikotes dan interview.
- f. **Seleksi psikotes**
Tahap psikotes dilakukan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kepribadian seseorang, Psikotes sangat diperlukan dalam dunia kerja karena memiliki hubungan erat dengan kepribadian dan profesionalisme individu baik secara psikis maupun akademik (Vadlya,dkk.,2023). Tes Kemampuan Diferensial dan Culture Test digunakan saat seleksi posisi karyawan toko. Tes Kemampuan Diferensial disusun oleh Thurstine yang mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan seseorang sebagai pertimbangan kelulusan saat mengikuti seleksi (Lestari & Suryani, 2012). Sedangkan Culture test untuk mengidentifikasi perilaku dan sikap atas kecocokan dengan budaya perusahaan (Daouk-Öyry & Zeinoun, 2017). Budaya kerja perusahaan yaitu 1) Integritas yang tinggi, 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik, 3) Kualitas dan produktifitas yang tertinggi, 4) Kerja sama tim, 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.
- g. ***Interview HR***
Pada proses ini penulis terlibat aktif dalam tahap interview yang menggunakan teknik BEI (*Behavioral Event Interview*). Teknik *Behavioral Event Interview* merupakan wawancara semi-terstruktur dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan padangan atau kejadian tertentu pada masa lalu calon kandidat (Dias,dkk.,2019). Interview merupakan

sesi tanya jawab antara HRD sebagai penerima informasi dan pelamar sebagai pemberi informasi dengan tujuan memastikan kembali kebenaran data yang dikirimkan (Amalia,dkk., 2021).

h. *Interview User*

Tahap ini merupakan tahap interview kedua bagi kandidat, namun bersama calon atasan kandidat. Penulis bertugas mengkomunikasikan dan melakukan pengajuan kandidat yang akan mengikuti interview kepada user serta menetapkan jadwal interview user.

i. Tes Teknikal

Pada tahap ini, calon pelamar melakukan pengisian evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan mengenai *basic learning* posisi yang di lamar dengan standart nilai kelulusan 70 .

j. Pemberkasan

Tahap pemberkasan dilaksanakan untuk kelengkapan berkas yang dibutuhkan perusahaan dari calon pelamar sebelum mengikuti kelas training.

k. Pembentukan Kelas Training

Setelah mendapatkan calon karyawan yang telah lulus pada tahap seleksi dan tes teknikal akan masuk ke kelas untuk mengikuti *training a selection* selama 10 hari.

l. Data Isian Pelamar Kontrak/ttd kontrak.

Tahap terakhir dari proses rekrutmen dan seleksi yaitu tanda tangan kontrak bagi yang telah mengikuti kelas training hingga akhir. Pada tahap tanda tangan kontrak dilakukan oleh tim personalia atau *HR administrator* perusahaan.

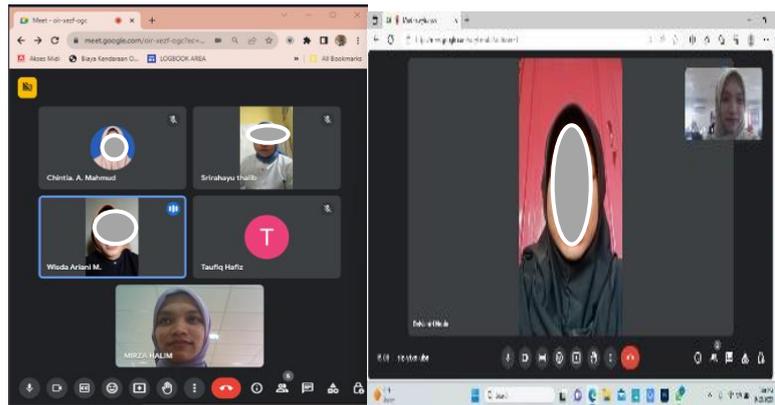
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan *source* yang dilakukan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk dimulai saat tanggal 29 agustus - 18 Desember 2023. Fokus pemenuhan *source* area pada 5 wilayah yang merupakan cakupan branch palu yaitu kabupaten Poso, Tojo una-una, Banggai, Pasangkayu, dan Parigi moutong secara *online* menggunakan aplikasi *google meet*. Pelaksanaan perekrutan dilaksanakan setelah melihat lamaran yang masuk pada *google form* lamaran perusahaan. Jumlah lamaran yang masuk pada wilayah Poso 186 pelamar, Tojo una-una 293 pelamar, Banggai 368 pelamar, Pasangkayu 223 pelamar, dan Parigi moutong 275 Pelamar.

Tahap selanjutnya dilakukanlah *screening CV* pelamar untuk menyesuaikan spesifikasi dan kualifikasi atas permintaan karyawan oleh user seperti, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, domisili asal. Pelamar yang lulus pada tahap *screening CV* di undang melalui grup *whatsapp* untuk mengikuti seleksi secara online, pada wilayah pasangkayu 39 pelamar, Poso 41 pelamar, Tojo una-una 54 pelamar, Banggai 89 pelamar, wilayah Parigi moutong 83 pelamar.

Tahap selanjutnya, Pelamar akan mengikuti kegiatan seleksi seperti pemaparan *company profile* kemudian pelamar mengikuti seleksi psikotes dengan mengisi *google form* dua alat tes yaitu pertama Tes Kemampuan Diferensial yang terdiri dari soal matematika sederhana dan alat tes kedua *Culture Test* yang terdiri masing-masing 40 dari pilihan perilaku dan sifat secara pribadi dan juga perusahaan.

Setelah tahap psikotes selesai dilaksanakan, dilakukanlah pengumuman yang akan lanjut ke tahap *interview HR*. Pada *interview recruiter* menggunakan teknik BEI (*Behavioral Event Interview*) yang mana melakukan kembali pencarian informasi dari calon kandidat.



Gambar 1. Proses Interview online

Tahapan selanjutnya setelah melakukan *interview HR*, *recruiter* melakukan pengumuman kepada calon kandidat yang sesuai kualifikasi atas permintaan user. Setelah tahap psikotes dan interview HR dilalui oleh calon kandidat, selanjutnya tahap interview user. Interview user merupakan tahap interview kedua bagi kandidat, namun bersama calon atasannya.

Tahapan selanjutnya setelah interview user, calon kandidat mengikuti tes teknikal dengan melakukan pengisian evaluasi mengenai *basic learning* posisi yang di lamar dengan standart nilai kelulusan mulai dari 70 keatas.

Setelah melakukan tes teknikal mendapatkan nilai sesuai standar, calon kandidat akan mengikuti tahap pemberkasan. Calon kandidat di minta untuk melengkapi berkas seperti ; (1) Fotocopy Ktp, (2) Fotocopy Ijazah Pendidikan Terakhir,(3) Bukti Keabsahan ijazah, (4) Fotocopy Kartu Keluarga, (5) Fotocopy Buku Tabungan Aladin, (6) Fotocopy Kartu Member Alfamidi, (7) Fotocopy Surat Keterangan Pencari Kerja/Ak1, (8) Fotocopy Surat Keterangan Berbadan Sehat, (9) Fotocopy Npwp, (10) Fotocopy Skck, (11) Fotocopy Sertifikat Vaksin, (12) Fotocopy Bpjs Kesehatan, (13) Surat Izin Orang Tua, (14) Surat lamaran kerja, (15) *Curriculum Vitae (CV)* dengan batas jadwal yang diberikan. Pemberkasaan oleh calon kandidat akan di kirim melalui toko alfamidi terdekat daerah calon kandidat berasal untuk di kirim ke kantor PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Palu.

Tahapan setelah pemberkasan kontak calon kandidat di masukan ke grup whatsapp kelas training untuk mengikuti *training a selection* selama 10 hari sebagai pembekalan sebelum masuk sebagai karyawan aktif di toko. Tahap terakhir dari proses rekrutmen dan seleksi yaitu tanda tangan kontrak bagi yang telah mengikuti kelas training hingga akhir.

Setelah melakukan pengabdian selama periode agustus hingga desember 2023 calon kandidat yang telah berhasil mengikuti tahap rekrutmen dan seleksi hingga akhir pada wilayah pasangkayu 28 pelamar, Poso 21 pelamar, Tojo una-una 22 pelamar, Banggai 31 pelamar, wilayah Parigi moutong 78 pelamar.

D. KESIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi di PT.Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Palu pada pemenuhan karyawan toko dapat terpenuhi untuk peningkatan jumlah *source* yang dibutuhkan. Selama 4 bulan pada periode agustus hingga desember 2023, PT.Midi Utama Indonesia,Tbk Branch palu khususnya rekrutmen memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat kepada mahasiswa magang. Mahasiswa di berikan tugas dan tanggung jawab pada proses

rekrutmen pada pemenuhan *source*. Harapannya dengan ilmu dan pengalaman yang di peroleh mahasiswa magang dapat menjadi bekal yang bermanfaat untuk karir kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., Khalik, S., & Kasau, M. N. R. (2021). Kemampuan Mengubah Teks Wawancara Dalam Bentuk Narasi. *Cakrawala Indonesia*, 6(1), 8–13. <https://doi.org/10.51817/jci.v6i1.305>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Azizah, I., Setyowati, T., & R, T. D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Azwari, T., Shintia, N., & Rizki, M. (2021). Efektivitas Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt.Pertamina (Persero)Integrated Terminal Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 2(2), 140. <https://doi.org/10.20527/jpp.v2i2.3145>
- Daouk-Öyry, L., & Zeinoun, P. (2017). Testing across cultures: Translation, adaptation and indigenous test development. *Psychometric Testing: Critical Perspectives, March 2017*, 221–233. <https://doi.org/10.1002/9781119183020.ch16>
- Dias , Murillo de Oliveira, & Aylmer , Roberto. (2019). Behavioral Event Interview : Sound Method for Indepth Interviews. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(1), 1–6. <https://doi.org/10.12816/0052846>
- Fitrawan, D., Perdana, A. R. H., Nur, F., Wanti, S., & Fitrah, S. (2021). *Pantai Daerah Morowali*. 4(November), 80–83.
- Lestari, P. I., & Suryani, A. O. (2012). Validitas Dan reliabilitas tes kemampuan diferensial analogi verbal. In *Jurnal Penelitian Psikologi* (Vol. 03, Issue 01, pp. 367–380).
- Vadlya, V. M., Muhammad Nur, H., Mustofa, M., Nouvel, A., & Sunanto, S. (2023). Sistem Informasi Psikotes Online Pada Perusahaan Xyz. *Informatics and Computer Engineering Journal*, 3(1), 65–78. <https://doi.org/10.31294/icej.v3i1.1740>
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2012). *Human Resour Management. : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.