

Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Mayora Indah,Tbk

Yeni Ariska ¹, Indah Fitri Fulkhanifah ², Carmidah ³

^{1,2,3}Program Studi Ekonomi Syaria'ah, Institut Agama Islam Negeri Metro, Lampung
yeniariska2810@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Mayora. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara pada salah satu karyawan (sebagai narasumber) yang bekerja di PT.Mayora. kemudian teknik analisis menggunakan teknik Miles dan Huberman yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada PT.Mayora meliputi beberapa tahapan yaitu : menganalisis kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan, memasang berita lowongan pekerjaan diberbagai media, dan memproses lamaran pekerjaan yang telah diajukan si calon karyawan. Sedangkan untuk proses seleksinya pada PT.Mayora meliputi : psikotest, interview HRD, training MIDAS, interview user, tes kesehatan, pembuatan rekening dan probation/tes lapangan. Proses rekrutmen dan seleksi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Mayora guna menjaga kualitas produk dan standard produk bermutu tinggi agar menjaga kepercayaan masyarakat akan produk makanan dan minuman pada PT.Mayora.

Kata kunci: Proses rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the process of recruitment and selection of employees at PT. Mayora. This research is a qualitative research. Collecting data using interview techniques on one of the employees (as a resource person) who works at PT. Mayora. then the analysis technique uses the Miles and Huberman technique namely data reduction, data presentation and data verification. The results of the study show that the recruitment process at PT. Mayora includes several stages, namely: analyzing the position requirements needed by the company, posting job vacancy news in various media, and processing job applications that have been submitted by the prospective employee. As for the selection process at PT. Mayora includes: psychological test, HRD interview, MIDAS training, user interview, medical test, account creation and probation/field test. The recruitment and selection process aims to improve employee performance at PT. Mayora in order to maintain product quality and high quality product standards in order to maintain public trust in food and beverage products at PT. Mayora.

Keywords: recruitment process, selection, employee performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menjadikan persaingan antar perusahaan semakin ketat mulai dari keunggulan produk, brand, merk, sistem digital marketingnya, bahkan sumber daya manusianya (karyawan), hal ini membuat para perusahaan harus cerdas dalam mengatur dan mengelola perusahaanya secara baik dan benar supaya tetap berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.(Pusparani, 2018)

Pada perusahaan besar yang bergerak dalam bidang jasa maupun industri, sudah seharusnya memiliki sumber daya manusia/insani yang kompeten dan handal dalam melaksanakan tugas/pekerjaanya, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam mewujudkan proses pencapaian dan tujuan perusahaan serta dapat membantu perusahaan agar dapat berkembang dengan baik dan signifikan.(Widowati & Agustina, 2021)

Kewajiban memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan kemampuan yang baik dalam membantu memaksimalkan pencapaian target perusahaan membuat perusahaan harus mengatur strategi dan melakukan pengkoordiniran dengan tepat dalam proses seleksi dan pengrekrutan karyawan atau dalam hal penerimaan karyawan baru, supaya tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan dikemudian hari kemudian dengan demikian perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Proses seleksi dan rekrutmen dalam memperoleh sumber daya manusia yang ahli dan kompeten harus dipersiapkan secara matang. Dimana proses seleksi dan rekrutmen pada suatu perusahaan berperan penting dalam menentukan kelayakan seorang calon karyawan untuk dapat bekerja diperusahaan tersebut dan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Proses seleksi dan pengrekrutan karyawan ini dimulai sejak para pelamar mengajukan berkas persyaratan lamaran sampai si calon karyawan diseleksi dan terpilih menjadi karyawan perusahaan. Proses ini juga bertujuan untuk membantu perusahaan memilih orang yang tepat untuk berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.(Azwari et al., 2021)

PT.Mayora merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi dan bergerak dibidang makanan dan minuman sejak tahun 1977, sebagaimana produk PT.Mayora sudah sangat familiar dia kalangan masyarakat yakni diantaranya biscuit roma, sari gandum ,kopi torabika, energen, slai olai dan lain sebagainya. PT.Mayora merupakan sebagai produsen yang sudah terkenal produknya di Indonesia maupun internasional yang

produknya selalu mengikuti perkembangan zaman dan memiliki daya cipta nilai yang tinggi dan produknya sangat dikagumi para masyarakat. pada tahun 2023 ini PT. Mayora bahkan memprediksi peningkatan penjualan akan mencapai hingga sebesar 30%.(Pt. Mayora Indah TBK., 2018)

Visi dari PT.Mayora yakni ingin menjadikan sebagai produsen yang bergerak dibidang makanan dan minuman yang berkualitas dan terpercaya dimata konsumen domestik maupun internasional dan menguasai pasar terbesar dalam kategori produk sejenis. Oleh karena itu, agar terwujudnya target pencapaian maupun visi dari PT.Mayora tersebut tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang ahli dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, untuk itu pentingnya melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memperoleh karyawan yang bermutu dan berkualitas unggul.(*Tips Dan Cara Melamar Kerja Di Mayora Karir Thun 2023*, 2023)

KAJIAN TEORITIS

A. Rekrutmen Karyawan

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jakson Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi sesuai pekerjaan disuatu organisasi atau perusahaan.(Sari et al., 2020) Sedangkan menurut ahli lain mengatakan rekrutmen adalah proses mencari, menemukanmengajak dan menetapkan beberapa orang, baik dari luar ataupun dalam perusahaan sebagai calon karyawan dengan kriteria tertentu sesuai yang telah ditetapkan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia.

Secara Umum Rekrutmen adalah usaha untuk mencari beberapa calon karyawan yang dibutuhkan suatu organisasi bisnis yang tentunya dapat memenuhi persyaratan dan kriteria yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

2. Tujuan Rekrutmen

Ada beberapa tujuan dalam proses perekrutan karyawan di sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut:(Changgriawan, 2017)

- a. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;
- b. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan;

- c. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;
- d. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan;
- e. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

3. Metode Rekrutmen

Pada umumnya, Terdapat dua metode rekrutmen karyawan yang telah biasa dilakukan oleh berbagai perusahaan, yaitu metode rekrutmen tertutup dan metode rekrutmen terbuka.(Prasetya et al., 2018)

a. Metode Rekrutmen Tertutup (Internal)

Metode Rekrutmen tertutup adalah suatu proses perekrutan yang dilakukan dengan memilih calon dari dalam perusahaan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dibidang yang akan direkrut. Metode ini bisa dilakukan dengan cara Vertikal (demosi) ataupun cara Horizontal (rotasi).

Perekrutan dengan cara vertical adalah suatu proses rekrutmen karyawan dilakukan dengan cara demosi atau penurunan jabatan. Disebuah perusahaan cara ini jarang sekali dilakukan, kecuali apabila karyawan tersebut benar-benar sudah tidak sanggup melaksanakan beban tugasnya atau telah melanggar peraturan perusahaan. Sedangkan Perekrutan dengan cara horizontal adalah suatu proses rekrutmen karyawan yang dilakukan dengan cara perpindahan jabatan dengan level yang sama.

b. Metode Rekrutmen Terbuka (Eksternal)

Metode rekrutmen terbuka adalah metode perekrutan karyawan yang dilakukan dengan mencari karyawan dari luar perusahaan. Metode ini dilakukan oleh perusahaan pada saat pengembangan bisnis yang membutuhkan tenaga kerja baru. Dalam perekrutan karyawan terdapat sumber yang dapat dilakukan diantaranya melalui;

1) Rekomendasi Internal Perusahaan

Dalam pencarian calon karyawan, perusahaan bisa mengumumkan lowongan pekerjaan melalui karyawan dalam kepada calon yang mereka kenal sedang mencari pekerjaan dan bisa merekomendasikan ke tim HRD apabila calon tersebut sesuai kualifikasi yang diinginkan.

2) Iklan Lowongan Pekerjaan

Dengan metode terbuka (eksternal) untuk mencari calon karyawan perusahaan dapat memasang lowongan pekerjaan di media online ataupun offline. Media online yang banyak diakses misalnya; LinkedIn, Kitalulus, Jobstreet, dan lain sbagainya.

3) Perusahaan Jasa Rekrutmen

Dengan adanya agen jasa rekrutmen, perusahaan tidak perlu turuntangan dalam perekrutan karyawan. Perusahaan hanya memberikan kualifikasi yang dicari, kemudian jasa rekrutmen sendiri akan melaksanakan proses seleksi. Setelah itu, perusahaan bisa menyeleksi kembali calon karyawan yang terpilih yang sesuai dengan perusahaan.

4) Lembaga Pemerintah

Untuk mengurangi pengangguran dinas tenaga kerja akan memberikan layanan iklan lowongan pekerjaan. Perusahaan bisa memanfaatkan pelayanan ini untuk mendapatkan calon karyawan sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

5) Lembaga Pendidikan

Perusahaan dapat berkerja sama dengan lembaga pendidikan guna mencari calon karyawan yang dibutuhkan. Karena biasanya lembaga pendidikan memiliki jaringan alumni terkait infoirmasi pekerjaan.

B. Seleksi Karyawan

1. Pengertian Seleksi

Menurut Mathis Jackson seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Menurut Melayu S.P Hasibuan seleksi merupakan serangkain langkah tertentu untuk memilih calon-calon pegawai

untuk menjadi karyawan perusahaan. seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang Bersangkutan.

Pada umumnya, seleksi dapat diartikan sebagai suatu proses untuk pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Tujuan Seleksi

Menurut Irianto, dalam melakukan seleksi calon tenaga kerja terdapat beberapa tujuan , diantaranya yaitu;

- a. Untuk membantu perusahaan membuat keputusan terkait pelamar yang paling memenuhi persyaratan sesuai dengan posisi lowongan pekerjaan.
- b. Memastikan Calon tenaga kerja yang ditawarkan oleh perusahaan secara keseluruhan memungkinkan untuk mereka dapat membuat keputusan yang tepat untuk bergabung pada perusahaan atau tidak.
- c. Dari kenyataan yang tidak terhindarkan bahwa dalam proses seleksi diperoleh penyempitan bidang calon tenaga kerja yang diperlukan yang pada akhirnya mengarah pada penawaran pekerjaan pada satu orang atau sekelompok calon tenaga kerja saja.

3. Aspek-Aspek Seleksi

Menurut Mangkuprawira, dalam melakukan seleksi tenaga kerja perlu terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa aspek yaitu;

a. Keabsahan

Keabsahan dalam tes untuk calon karyawan merupakan perubahan perkiraan hubungan nyata pada kriteria tertentu. Perubahan perkiraan terdiori atas berbagai jenis informasi yang telah dikumpulkan untuk kebutuhan proses seleksi, seperti data lamaran pekerjaan, data wawancara, data tes, dan data pemeriksaan fisik.

b. Keandalan

Keandalan adalah suatu teknik pengukuran kepribadian pelamar dengan memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Ukurannya ialah jika para pelamar mendapatkan point yang sama atau tidak jauh berbeda pada saat dilakukan tes.

c. Biaya

Dalam mencapai kelancaran penyeleksian biaya sangat memegang peran penting. Dengan biaya yang sama untuk menyeleksi calon tenaga kerja dengan jumlah yang sama, amak kesempatan mereka untuk lolos bisa berbeda jumlahnya. Yang paling banyaklah yang dianggap paling efisien dengan catatan tehnik rekrutmen dan penyeleksian sama.

d. Kemudahan Pelaksanaan

Kemudahan pelaksanaan tes seleksi sangan dibutuhkan mulai dari kondisi instrument sampai dengan kualitas pelaksanaan para ahli. Semakin besar derajat keahlian pelaksanaan tes penyeleksian maka semakin mudah pula dilakukan penyeleksian.

4. Prosedur Seleksi Karyawan

Dalam melaksanakan penyeleksian karyawan maka tim penyeleksi perusahaan harus benar-benar teliti dan akurat dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan oleh karena itu terdapat beberapa proses/tahapan seleksi karyawan yaitu sebagai berikut:(Nikmah et al., 2018)

a. Pemeriksaan Berkas Lamaran

Seleksi pada tahapan awal ini adalah pemeriksaa surat pelamar. Perusahaan akan mengeliminasi pelamar yang dianggap tidak memenuhi kriteria dan persyaratan yang ditentukan perusahaan tersebut

b. Tes Tertulis

Didalam tahapan tes tertulis ini biasanya meliputi tes pengetahuan umum, hitung-hitungan, logika dan sebagainya

c. Psikotes

Psikotes yaitu serangkaian tes yang dilakukan psikolog untuk menguji seseorang. Hasil dari tes psikotes ini dapat digunakan sbagaibahan referenssi mendeskripsikan berbagai aspek psikologi yang dapat membantu mengenal kepribadian orang tersebut.

d. Interview HRD

Setelah dinyatakan lolos psikotes, selanjutnya adalah interview dengan HRD perusahaan. Pada umumnya tahap interview ini hanya akan diberikan pertanyaan terkait kualifikasi pelamar dan alasan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, serta berbagai pertanyaan lainnya.

e. Tes MCU (*medical check up*)

Selanjutnya setelah dinyatakan lulus interview HRD langkah selanjutnya adalah pemeriksaan tes MCU atau *medical check up* yaitu dimulai dari wawancara medis, pemeriksaan klinis, pemeriksaan riwayat kesehatan hingga pemeriksaan organ vital bagian dalam dan juga luar.

f. Keputusan Penerimaan

Keputusan penerimaan merupakan tahap terakhir proses seleksi. Keputusan biasanya disampaikan melalui panggilan telepon, e-mail atau website resmi perusahaan. Setelah keputusan diterima, selanjutnya pelamar akan menandatangani kontrak kerja.

C. Meningkatkan Kinerja Perusahaan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani merupakan perpaduan antara usaha, kemampuan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bambang Guritno dan Waridin kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan tolak ukur yang telah ditentukan. (Kurnia & Santoso, 2018) Menurut Rivai dan Basri Kinerja adalah Kesanggupan seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas sesuai dengan tanggung jawab terhadap hasil yang diharapkan. (Azwari et al., 2021) Sedangkan secara umum, kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah diraih dalam menjalankan tanggung jawab yang diterima.

2. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

a. Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan secara teknis akan menjadi cara efektif untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki para karyawan. Pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya karyawan memiliki skill yang diperlukan. Tetapi pelatihan ini harus dieksekusi dan dirancang dengan maksimal, agar output menjadikan hasil terbaik untuk perusahaan.

b. Ketersediaan sumber Daya

Setiap karyawan dalam bekerja membutuhkan sumber daya yang sesuai dengan pekerjaannya. Supaya jangan ada karyawan yang tidak bisa mengakses sumber daya yang diperlukan. Hal ini akan membuat karyawan lebih lambat dari waktu yang diharapkan, dan dapat menghambat unjuk kerjanya. Secara teratur harus dipastikan pemenuhan dan akses pada sumber daya yang dibutuhkan, supaya karyawan dapat bekerja dengan optimal.

c. Memenuhi Hak Karyawan

Dalam hal ini pastikan hak karyawan dipenuhi tepat waktu dan sesuai peraturan, supaya karyawan dapat memperoleh apa yang seharusnya didapatkan.

d. Jenjang Karir dengan Acuan Kinerja Karyawan

Selanjutnya adalah membuka jenjang karir yang dapat diikuti oleh karyawan. Kehadiran jenjang karir yang terbuka bisa meningkatkan semangat karyawan yang betul-betul memiliki kontribusi, supaya menjadikan motivasi untuk mereka agar terus meningkatkan performanya.

e. Memberikan Bonus

Salah satu cara paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan secara umum adalah memberikan bonus. Bisa berupa tiket liburan, uang tambahan, atau benefit lain yang sekiranya bisa menarik untuk dilihat. Sehingga dengan adanya bonus tersebut menjadikan karyawan termotivasi.

f. Melakukan Evaluasi Kerja Secara Rutin

Cara meningkatkan kinerja selanjutnya adalah dengan melakukan evaluasi hasil kerja secara rutin. Dengan cara ini karyawan akan merasa diperdulikan perusahaan dan turut berperan dalam pencapaian target. Dengan melihat peningkatan dan dinamika performa setiap karyawan sangat penting untuk mengamati mana bagian lemah yang mesti ditingkatkan dan bagian mana yang dapat diunggulkan. (Mulyadi & Pancasasti, 2022)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan suatu keadaan maupun situasi proses secara rinci mengenai analisis proses seleksi dan rekrutmen pada PT. Mayora dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Mayora sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian yakni dari jurnal, internet dan portal resmi PT. Mayora.. Data-data yang telah diperoleh oleh peneliti dari beberapa sumber, akan dianalisis menggunakan teknik model Miles dan Huberman yakni meliputi proses reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Mayora

Pada PT. Mayora proses perekrutan karyawan dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yakni dimulai dari tahap mencari calon karyawan, memperoleh calon karyawan, dan menarik para calon karyawan yang akan dijadikan tenaga kerja pada PT. Mayora, hal ini merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk tahap perekrutan. Proses perekrutan ini dilakukan PT. Mayora untuk dapat memberikan pelajaran bahwa pentingnya proses ini dalam menjaga nama baik suatu perusahaan dan kualitas produk perusahaan.

Agar perusahaan bisa semakin maju maka PT. Mayora sangat memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya (karyawan), dimana PT. Mayora selalu berusaha menerapkan nilai dan budaya untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia/karyawannya. PT. Mayora saat ini sudah menjadi produsen minuman dan

makanan yang berdaya saing dengan nilai tinggi hal ini dibuktikan dengan PT.Mayora telah mendapatkan berbagai macam penghargaan diantaranya seperti Top 100 *Exporter Companies* yang diberikan oleh majalah Swa hingga *Best Manufacture Of Halal Products* dari majelis ulama Indonesia (MUI).

Berikut proses rekrutmen pada PT. Mayora yang harus di lakukan oleh calon karyawan yaitu sebagai berikut:(Anggiani, 2023)

1. Mengalisis kebutuhan posisi dalam perusahaan, Yakni perusahaan mayora akan menentukan terlebih dahulu kebutuhan karyawan baru dan menentukan posisi apa saja yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksinya.
2. Memasang lowongan pekerjaan baik di publik pada media sosial resmi, poster, Koran dan lain sebagainya.
3. Memproses lamaran pekerjaan, Pada tahap ini calon karyawan menyiapkan berkas persyaratan adapun berkas yang harus dibawa yaitu: pas foto 3x4 2 lembar menggunakan kemeja resleting background merah, fotocopy KTP 3 lembar, fotocopy NPWP 3 lembar, fotocopy kartu keluarga 3 lembar, surat lamaran, membawa CV dengan mencantumkan email pribadi dan nomor handphone keluarga, fotocopy ijazah dan membawa yang asli, fotocopy SKHUN,, fotocopy SKCK aktif, materai 6000 2 lembar.

B. Analisis Proses Seleksi Karyawan Pada PT.Mayora

Dalam melaksanakan penyeleksian karyawan maka tim penyeleksi perusahaan harus benar-benar teliti dan akurat dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan oleh karena itu terdapat beberapa proses/tahapan seleksi karyawan pada PT.Mayora yakni meliputi:(Anggiani, 2023)

1. Psikotest

Pada PT.Mayora tahapan awal dalam seleksi karyawan yakni setelah calon karyawan telah dinyatakan lolos pada tahap rekrutmen maka melakukan proses seleksi berupa psikotest, dalam tahap ini calon karyawan yang sudah lolos administrasi akan dihubungi melalui email resmi PT.Mayora. pada tahap psikotes ini calon karyawan akan mempelajari berbagai ilmu tentang pengetahuan alam, kemudian mengerjakan soal-soal mengenai test potensi

akademik seperti ;warteg test, aritmatika, PPS(person analisis respon),silogisme, menggambar, dan mengerjakan soal matematika

2. Interview HRD

Setelah tahapan psikotest selesai dan calon karyawan dinyatakan lulus maka proses selanjutnya yang akan dilakukan yakni melakukan interview dengan HRD perusahaan Mayora. Pada tahap ini calon karyawan akan diberikan pertanyaan mengenai alasan melamar pekerjaan di PT.Mayora, kemudian akan ditanya juga mengenai kualifikasi si calon karyawan.

3. Taining MIDAS

Setelah melewati tahap psikotest dan interview HRD maka proses selanjutnya yaitu training MIDAS pada proses ini membahas mengenai mayora insentive development attitude and skill, yang meliputi ; food safety and basic safety(k3), GMP, 5R, SKD(sikap dasar kerja), SJH/HACCP (sistem jaminan halal/hazard analiysis and critical control points).

Pada tahap training MIDAS ini terdapat persyaratan/perlengkapan yang harus dibawa calon karyawan yaitu ;alat tulis, ktp asli,dan menggunakan kalung HVS yang bertuliskan YPIM18MAR144.

4. Interview user

Setelah menjalankan proses training MIDAS maka langkah selanjutnya menjalankan proses interview user, dalam tahapan ini hampir sama dengan proses interview dengan HRD tetapi, pada interview user lebih secara mendetail. Pada tahapan ini tim seleksi akan menjelaskan mengenai job desk(catatan yang menjelaskan tanggung jawab, tugas,keterampilan, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi pekerjaan) calon karyawan secara lebih jelas.

5. Tes kesehatan/ *Medical Check Up* (MCU)

Setelah dinyatakan lolos pada tahapan interview user adalah tes kesehatan atau medical chek- up(MCU), pada tahapan ini sanga penting untuk dapat mengetahui kondisi kesehatan si calon karyawan. Pada tahap MCU ini meliputi berbagai test kesehatan yang meliputi : tes buta warna, test tinggi badan dan berat badan, tensi darah, cek body(kurap, panu, tat dan penyakit kulit lainnya), tes urine, pengambilan darah, rontgen thorax, dan SGPT/SGOT.

Selanjutnya terdapat pula syarat yang harus dipenuhi calon karyawan ketika hendak melakukan medical chek-up yakni harus membawa fotocopy KTP dan membawa uang sebesar Rp.105.000 untuk biaya MCU.

6. Pembuatan rekening mayora

Pada tahapan ini calon karyawan akan melakukan pembuatan rekening. Untuk pembuatan rekening bank mayora diperlukan persyaratan berupa berkas-berkas yang harus dipersiapkan calon karyawan yakni meliputi KTP asli, NPWP asli, fotocopy KTP 2 lembar, fotocopy NPWP, dan menyiapkan biaya saldo awal Rp.50.000

7. Probation

Pada tahapan ini sebelum calon karyawan dinyatakan resmi menjadi karyawan pada PT.Mayora calon karyawan akan diberikan masa percobaan/probatioan atau dengan kata lain dikenal dengan istilah magang. Masa magang ini di PT.Mayora ini selama 6 bulan, pada masa ini si calon karyawan akan diberikan pembelajaran mengenai materi mengenai pekerjaan yang nantinya akan ditekuni si calon karyawan. Kemudian apabila selama masa magang ini kerja si calon kryawan ini bagus maka calon kryawan bisa langsung dikontrak selama 3 tahun namun, jika selama 3 tahun tersebut kinerja semakin bagus maka masa kerjanya akan diperpanjang kembali.

C. Hubungan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Mayora

Proses rekrutmen dan seleksi sangatlah berperan penting untuk memberikan gambaran sebatas mana potensi dan keahlian yang dimiliki calon karyawan bahkan dengan proses tersebut perusahaan dapat mencari karyawan yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Pada PT.Mayora proses rekrutmen mengacu pada proses dalam mencari calon karyawan yang memiliki potensi dan berkompeten dalam menjalankan tugasnya sedangkan dalam proses seleksi merupakan pihak perusahaan akan memilih beberapa calon karyawan terbaik diantara seluruh para pelamar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi ini akan sangat menentukan nantinya kinerja karyawan baik atau tidak karena dari proses tersebut perusahaan dapat langsung melihat skill dan

kemampuan si calon karyawan dengan program probation/magang selama 6 bulan. Kemudian dengan adanya proses ini juga perusahaan dapat menemukan karyawan yang tepat untuk menempati suatu posisi pada perusahaan. Sehingga ketika karyawan sudah dipilih dengan tepat maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Mayora sangat berperan penting dalam melihat skill dan kemampuan para calon karyawannya dengan demikian meliputi beberapa tahapan seperti menganalisis kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan, memasang berita lowongan pekerjaan diberbagai media, dan memproses lamaran pekerjaan yang telah diajukan si calon karyawan. Sedangkan untuk proses seleksinya pada PT. Mayora meliputi tahapan psikotest, interview HRD, training MIDAS, interview user, tes kesehatan, pembuatan rekening dan probation/tes lapangan. Proses rekrutmen dan seleksi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mayora guna menjaga kualitas produk dan standard produk bermutu tinggi agar menjaga kepercayaan masyarakat akan produk makanan dan minuman pada PT. Mayora.

SARAN

Kemudian terkait dengan saran dalam penelitian ini bisa dilakukan kembali dengan menggunakan variable yang sama yaitu variable rekrutmen, seleksi dan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan objek penelitian yang berbeda. Kemudian penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan menggunakan variable independen yang lain agar lebih menarik untuk diteliti sebagai referensi dalam pengujian kembali apakah variable tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta untuk memperkaya variasi dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Anggiani, L. (2023). *Wawancara Kepada Karyawan PT. Mayora Indah Tbk.*
- 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), 140–149.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 108–118.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11–21.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46–53.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2).
- Pusparani, D. (2018). *Analisis proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*. Universitas Brawijaya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/165676>
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158–172.
- TBK., P. M. I. (2018). *Pedoman Kerja PT. MAYORA INDAH TBK*. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjV7rynvJn-AhVXYdGgGHUoqA1gQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mayoraindah.co.id%2Fcontent%2FPedoman-Kerja-11&usq=AOvVaw2csMqRAfhNV1WU58MnuWya>
- Tips dan Cara Melamar Kerja di Mayora Karir Thun 2023*. (2023). Jobskarir.Id. <https://jobskarir.id/cara-melamar-kerja-mayora/>.
- Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30.