

BAB III

OBJEK dan METODE TUGAS AKHIR

3.1 Latar Belakang Perusahaan

3.1.1 Sejarah Singkat PT Siloam Motor

PT Siloam motor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif roda empat yang di produksi oleh Negara Korea dan didalamnya terdiri dari penjualan unit KIA serta *service* (bengkel resmi) KIA.

Merk KIA merupakan salah satu merek yang diproduksi oleh Negara Korea, merek KIA ini merupakan sebuah merek yang cukup disegani oleh para kompetitor otomotif roda empat khususnya yang diproduksi oleh Jepang dan Eropa. Hal ini terbukti bahwa pada tahun 2005 KIA mendapatkan penjualan terbaik urutan ke 5 di Dunia, apalagi dengan ditunjang oleh produk dengan segmentasi pasar yang melingkupi seluruh kalangan dengan jenis-jenis unggulan yang bervariasi seperti *City Car*, *Passenger Car*, dan lain-lain.

Awal berdirinya PT Siloam Motor dimulai dengan berdirinya PT. Tribuana Timor Perkasa yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No 224 pada tanggal 2 Oktober 1996, PT Tribuana Perkasa ini memiliki dua divisi yaitu divisi penjualan mobil timor dan divisi *service* (Bengkel Resmi Timor)

Sehubungan telah diberhentikannya produksi mobil timor maka pada tanggal 31 Oktober 2000 maka dirubahlah PT Tribuana Timor Perkasa menjadi PT Siloam Motor yang berpusat di Jalan Dr. Djunjunan No.180 Bandung dan

memiliki dua cabang yaitu Jalan Jendral Ahmad Yani No. 224 dan Jalan Jendral Sudirman No 138.

Pada tahun 2004 dalam rangka perluasan pemasaran KIA maka dibukalah 4 cabang baru PT Siloam Motor yang berdomisili diluar kota Bandung yang diantaranya: Karawang, Bogor, Tasikmalaya, dan Cirebon. Pada tahun 2006 terjadi pengefisienan cabang dengan ditutupnya 5 cabang PT Siloam Motor dan sampai sekarang PT Siloam Motor memiliki dua area yaitu di Jalan Dr. Djunjunan No.180 dan Jalan Jendral Sudirman No 138 Bandung.

3.1.2 Visi, Misi, dan Nilai Falsafah PT Siloam Motor

3.1.2.1 Visi PT Siloam Motor

“Kembangkan Sayap Menjelajah Dunia”

3.1.2.2 Misi PT Siloam Motor

“ Mempertahankan Produk KIA Dengan Posisi 5 Besar Dunia”

3.1.2.3 Nilai Falsafah PT Siloam Motor

Menurut bahasa latin Siloam artinya yang diutus, hal ini secara implisit Siloam Motor memiliki sebuah penghargaan bahwa Siloam Motor adalah tempat penjualan kendaraan yang bisa memenuhi semua kebutuhan masyarakat khususnya dalam hal pelayanan serta penjualan unit roda empat. Ada beberapa prestasi yang pernah di raih oleh PT Siloam Motor diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *The Best Dealer* Penjualan *Spare Part* 2001 untuk wilayah Jawa dan Jabotabek

2. *The Best Dealer Kinerja Work Shop* terbaik 2001 untuk Wilayah
Jawa dan Jabotabek

3.1.3 Aktivitas Kegiatan PT Siloam Motor

3.1.3.1 Aktivitas Pemasaran dan Penjualan

Divisi ini bertugas dalam memasarkan unit KIA yang telah ditargetkan oleh KIA motor Indonesia dalam hal ini ada beberapa jenis merek yang dipasarkan, diantaranya:

1. Carnival
2. Sedona
3. Carrens
4. Sportage
5. Picanto
6. pride
7. Visto
8. RIO
9. Pregio
10. Travello

Dalam sistem pemasarannya divisi marketing memiliki beberapa cara untuk memasarkan produk KIA tersebut, biasanya hal yang rutin dilakukan adalah cara kanvasing yaitu marketing mendatangi perusahaan-perusahaan dan melakukan presentasi mengenai produk KIA tersebut, pameran di mal ataupun dalam acara-acara tertentu, dan lain-lain.

3.1.3.2 Layanan Purna Jual

Divisi ini bertugas dalam pemberian *service* atau pelayanan terhadap unit-unit mobil KIA yang akan di service. Divisi bengkel ini ditunjang oleh beberapa sarana dan peralatan yang modern, seperti *Lift, Hi Scan Pro* atau alat yang digunakan untuk mendeteksi kerusakan yang ada dalam kendaraan, *Spare Part* dan lain-lain.

Hal lain juga ditunjang dengan Sumber Daya Manusia yang cukup handal dan selalu mengikuti *training* secara periodik. Untuk memberikan pelayanan yang lebih baik terhadap konsumen maka divisi bengkel ini memiliki tim yang disebut dengan KIA Guard atau mekanik yang disiapkan dalam keadaan darurat siaga 24 jam dan siap dipanggil diluar area bengkel.

3.2 Rekrutment dan Seleksi di PT Siloam Motor

3.2.1 Rekrutment

Dalam merekrut karyawan baru ada beberapa langkah yang dilakukan oleh PT Siloam Motor untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai keahlian yang cukup di bidangnya. Langkah-langkah yang dilakukannya adalah sebagai berikut:

1. Lembaga-lembaga pendidikan,
2. Referensi karyawan atau rekanan,
3. Referensi dari perusahaan lain,
4. Bursa tenaga kerja

Selain melakukan langkah-langkah di atas PT Siloam Motor juga memasang iklan di media cetak dan elektronik. Setelah melakukan aktivitas-aktivitas tersebut di atas maka pihak perusahaan menyeleksi setiap lamaran yang masuk dan diambil secara random (acak) yang nantinya akan di ranking dan di rata-ratakan secara keseluruhan yang nantinya akan dipanggil untuk mengikuti seleksi selanjutnya.

3.2.2 Seleksi

Dalam tahap ini setelah para pelamar telah lolos dalam tahap awal yaitu tes administratif, maka para pelamar tersebut akan melakukan serangkaian seleksi ke tahap yang selanjutnya. Dimana ada beberapa tahapan seleksi yaitu sebagai berikut:

1. Test akademik

Ada dua jenis tes yang dilakukan yaitu tes skill dan tes Psikologi

2. Interview HRD

Interview yang dilakukan dengan pihak HRD untuk menilai sejauh mana si pelamar memiliki motivasi serta kelayakan untuk bekerja.

3. Interview User

Merupakan interview untuk melihat apakah si pelamar mampu bekerja cocok dengan atasannya atau tidak.

Dari serangkaian tes yang dilakukan diatas maka akan kelihatan beberapa orang yang cocok untuk mengisi posisi yang kosong di PT Siloam Motor tersebut.

Apabila calon pegawai tersebut lolos dalam seleksi tersebut, maka calon pegawai tersebut akan melewati masa percobaan selama tiga bulan.

3.3 Metode Laporan Tugas Akhir

Dalam tugas akhir ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analitik. Hal ini untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek penelitian pada waktu penelitian dilakukan, selama kurun waktu tertentu dengan cakupan mendalam, sehingga dapat menemukan hubungan antara faktor yang satu dengan faktor-faktor lainnya.

Winarno Surakhmad (1998:139) dalam bukunya **“Pengantar Penelitian ilmiah”**, mengemukakan pengertian metode deskriptif sebagai berikut :

“Yaitu suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat dan hubungan antara fenomena yang diteliti dengan mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisa data kemudian menarik suatu kesimpulan dari keadaan yang ada pada organisasi atau masalah yang diteliti.”

Pelaksanaan deskriptif ini tidak terbatas pada pengumpulan atau penyusunan data saja tetapi meliputi analisis dan interpretasi mengenai data tersebut. Setelah diperoleh data-data, penulis mencoba mengolah data tersebut dengan cara diproses lebih lanjut kemudian dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari di bangku kuliah.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam menyusun Laporan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Studi lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data dengan survei ke lapangan yang dilakukan untuk mendapatkan data secara nyata yang sesuai dengan judul tugas akhir melalui :

1. Wawancara

Yaitu suatu percakapan yang diarahkan kepada suatu masalah tertentu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dulu untuk data-data yang diperlukan.

2. Observasi

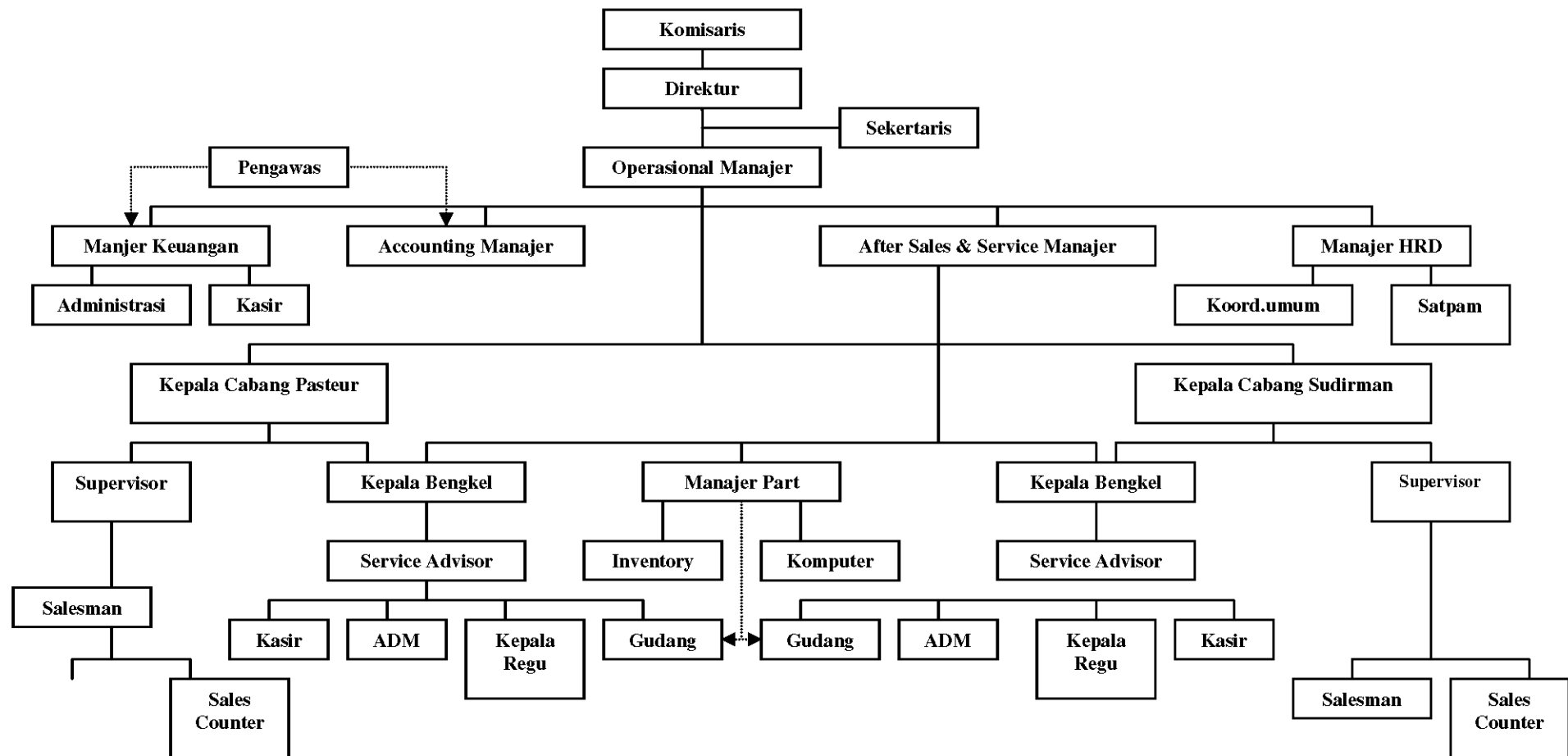
Merupakan pengamatan langsung kepada objek yang akan diteliti dengan mengunjungi lokasi penelitian pada PT. Siloam Motor

2. Studi literatur (*library research*) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan menelaah teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan erat dengan masalah mengamati, dipahami sebagai pedoman untuk memecahkan masalah tersebut.

3.4 Struktur Organisasi PT Siloam Motor

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang mewujudkan pola kerja tetap serta mengatur hubungan-hubungan antara bidang kerja, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peranan masing-masing jabatan dalam mewujudkan kerja sama suatu organisasi, dan agar adanya kesatuan arah dan langkah dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Dimana yang nantinya akan memperoleh kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari orang-orang yang melaksanakan tugas tersebut. Di bawah ini di jelaskan struktur

organisasi di PT Siloam Motor Bandung cabang Jalan Jendral Sudirman No. 138
Bandung.



Berdasarkan susunan struktur organisasi di atas, maka dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang, bertanggung jawab penuh atas:

- 1.1 Membantu dan membuat laporan dari segi non teknis atas kegiatan operasional untuk meningkatkan kelancaran perusahaan
- 1.2 Membantu serta bekerja sama dengan departmen keuangan untuk meningkatkan kelancaran serta efisiensi perusahaan, khususnya dalam pendapatan serta pengeluaran setiap outlet sehingga bisa melihat laba atau rugi perusahaan setiap bulannya.
- 1.3 Mengawasi dan bertanggung jawab secara penuh terhadap kinerja pada bagian marketing dan bengkel mengenai *job description* masing-masing bagian.
- 1.4 Merencanakan dan menyusun program bulanan untuk departemen marketing dan bengkel sehingga dapat diputuskan solusi permasalahan yang tepat dan dapat dengan cepat.
- 1.5 Bertanggung jawab serta menjaga terhadap seluruh inventaris yang di setiap outlet.
- 1.6 Bekerja sama dengan HRD dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan di bidang gaji, tunjangan, hak cuti, kesehatan.

2. Kepala Bengkel, bertanggung jawab penuh atas:

- 2.1 Bertanggung jawab atas pengembangan kualitas jasa bengkel
- 2.2 Bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya bengkel
- 2.3 Membuat dan mengevaluasi data penjualan bengkel secara berkala
- 2.4 Menyimpan dan merekapitulasi data keluhan pelanggan
- 2.5 Memantau posisi *stock spare part* dan berkordinasi dengan kepala cabang untuk mengambil tindakan bila dirasakan terjadi penyimpangan.
- 2.6 Mengadakan rapat mingguan dengan bawahan untuk meningkatkan pelayanan dan evalasi hasil kerja karyawan.

3. Manajer Part, bertanggung jawab penuh atas:

- 3.1 Melakukan pengawasan terhadap pendistribusian *sparepart* di semua cabang.
- 3.2 Membuat analisis *forecast spare part* di semua cabang.
- 3.3 Membuat evaluasi rasio perbandingan pembelian dan penjualan *spare part*.
- 3.4 Melakukan order *spare part* yang telah direncanakan oleh bagian gudang di setiap cabang baik regular maupun *emergency*

- 3.5 Melakukan pengawasan *spare part* dengan cara memeriksa transaksi penjualan, pembelian, retur *spare part* di tiap gudang setiap 7 hari sekali
- 3.6 Mengawasi fungsi sistem komputer yang ada di setiap bagian
- 3.7 Melakukan pengadaan perangkat *hardware* dan *software* untuk mengganti perangkat yang sudah tidak berfungsi.

4. Supervisor, bertanggung jawab penuh atas:

- 4.1 Memeriksa laporan kunjungan *salesman* tiap hari
- 4.2 Memberikan pengarahan pada *salesman* sebelum terjun ke lapangan
- 4.3 Memonitor perkembangan pasar
- 4.4 Memonitor perkembangan *salesman* dan *sales counter*
- 4.5 Membuat dan mengirimkan *direct mail* ke calon pembeli
- 4.6 Membuat laporan kunjungan tamu ke *show room* secara periodik
- 4.7 Mengikuti *training* sebagai panduan untuk menentukan daerah potential pasar

5. Service Advisor, bertanggung jawab penuh atas :

- 5.1 Memastikan kebenaran daftar *service appointment*
- 5.2 Berkomunikasi dengan pelanggan atas kualitas proses perbaikan unit

- 5.3 Membina hubungan baik dengan pelanggan melalui komunikasi atas setiap tindakan perbaikan yang dilakukan terhadap mobil pelanggan.
- 5.4 Bertanggung jawab atas dokumen yang berkaitan dengan proses penjualan jasa bengkel.

6. After-sales Service Manager, bertanggung jawab penuh atas :

- 6.1 Melakukan pengawasan terhadap kegiatan bengkel dan *spare part* di semua cabang melalui kordinasi kepala bengkel masing-masing cabang.
- 6.2 Membuat analisis kinerja bengkel dalam hal perencanaan pembelian *spare part*, pendapatan bengkel, evaluasi unit kendaraan yang masuk perbulan di semua outlet.
- 6.3 Melakukan kebijakan yang dianggap perlu untuk memperlancar kegiatan bengkel
- 6.4 Bertanggung jawab atas pelaksanaan proses *warranty* dan klaim *spare part* di setiap cabang.
- 6.5 Melakukan kerja sama dengan asuransi, instansi dalam hal pengadaan *spare part* dan pelayanan *service* kendaraan.

7. Human Resources Manager Development Manager, bertanggung jawab penuh atas :

- 7.1 Membuat laporan perkembangan kinerja karyawan PT. Siloam Motor dalam bentuk Laporan Evaluasi Kerja per bulan dan per semester
- 7.2 Membuat pengajuan perubahan gaji dengan dasar ketetapan pemerintah atas perubahan UMR setempat.
- 7.3 Membuat sistem penggajian, lembur atas kegiatan aktivitas karyawan baik di kantor pusat maupun di kantor cabang untuk menjaga ketertiban peraturan perusahaan yang ditetapkan
- 7.4 Menjembatani aspirasi karyawan dan perusahaan agar tercapai kesepakatan bersama dalam meningkatkan hubungan yang harmonis.
- 7.5 Menyediakan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- 7.6 Membuat laporan perubahan jumlah karyawan dan asset perusahaan.

8. Partman, bertanggung jawab penuh atas :

- 8.1 Bertanggung jawab atas perkembangan kualitas pemesanan *spare part*
- 8.2 Membuat, mengevaluasi, dan melaporkan data pemesanan dan penjualan *spare part* secara berkala setiap bulan kepada kepala cabang dan kepala bengkel.

- 8.3 Bertanggung jawab atas posisi dan selisih *stock spare part* serta bahan
- 8.4 Mendistribusikan bahan yang di setuju oleh kepala regu kepada mekanik
- 8.5 Mencatat nota pemakaian bengkel
- 8.6 Membuat rencana order dan diserahkan ke bagian administrasi bengkel
- 8.7** Bersama administrasi bengkel melakukan *stock opname* secara berkala.

9. Administrasi, bertanggung jawab penuh atas :

- 9.1 Mengatur rencana pengaturan unit kendaraan
- 9.2 Memeriksa pembayaran penjualan unit kendaraan baik secara tunai maupun kredit ke bgian keuangan
- 9.3 Memeriksa kelengkapan unit yang akan di kirim
- 9.4 Menerima dan mengecek kelengkapan berkas-berkas kredit
- 9.5 Membuat laporan *stock* kedatangan unit kendaraan.

10. Kepala Regu, bertanggung jawab penuh atas :

- 10.1 Mengontrol dan membantu dan mengarahkan pekerjaan mekanik.
- 10.2 Memberikan pengetahuan atas produk kepada mekanik.
- 10.3 Melakukan *test drive*

- 10.4 Melakukan pemantauan hasil perbaikan unit kendaraan
- 10.5 Mengkonfirmasi selesainya perbaikan unit kepada *service advisor*
- 10.6 Melaporkan dan menilai hasil kerja dan kemajuan mekanik kepada kepala cabang

11. Mekanik, bertanggung jawab penuh atas :

- 11.1 Melakukan perbaikan unit kendaraan berdasarkan perintah kerja bengkel
- 11.2 Menjaga kebersihan area bengkel dan unit mobil yang akan di *service*
- 11.3 Menjaga dan merawat peralatan bengkel
- 11.4 Melaporkan kehilangan atau kerusakan peralatan yang terjadi ke kepala regu.

12. Kasir, bertanggung jawab atas :

- 12.1 Mengecek *Work Order* dan nota bahan yang keluar sebelum di cetak/sebelum konsumen melakukan pembayaran
- 12.2 Memperhitungkan discount *Spare part* bagi konsumen yang telah memiliki kartu VIP
- 12.3 Mencetak faktur dan nota bahan yang sudah di input ke komputer
- 12.4 Melayani pembayaran konsumen

- 12.5 Membuat *gate pass*
- 12.6 Melayani pendaftaran /pembayaran member VIP
- 12.7 Membuat laporan harian kasir
- 12.8 Melakukan penagihan klaim

13. Salesman, bertanggung jawab atas:

- 13.1 Menyusun target penjualan bersama *Sales Supervisor*
- 13.2 Membuat analisis area penjualan dan memberikan penekanan kepada calon pembeli potential
- 13.3 Membuat rencana kunjungan, baik secara langsung maupun via telepon
- 13.4 Menjalankan proses penjualan secara sistematis
- 13.5 Menjamin konsumen mendapatkan unit kendaraan sesuai kebutuhan pelanggan
- 13.6 Membuat laporan kunjungan tiap hari

14. Sales Counter, bertanggung jawab atas:

- 14.1 Menyambut tamu yang datang ke *Show Room* dan memberikan informasi penjualan kepada calon konsumen
- 14.2 Menerima telepon dari konsumen yang membutuhkan informasi tentang penjualan unit kendaraan
- 14.3 memberikan pengenalan atas unit kendaraan kepada calon konsumen

14.4 Menjalankan tugas secara sistwmatis

14.4 Menjamin konsumen mendapatkan unit kendaraan sesuai dengan kebutuhan pelanggan

14.5 Menjaga dan membina hubungan baik dengan konsumenn sehingga menjadi pelanggan tetap

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di PT Siloam Motor

4.1.1 Pelaksanaan Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen dan seleksi di PT Siloam Motor dilaksanakan atas dasar kebutuhan untuk mengisi kekosongan formasi sebagai akibat dari penyusutan karyawan.

Penyusutan karyawan biasanya terjadi karena adanya karyawan yang mengundurkan diri, meninggal dunia atau dikeluarkan oleh institusi karena melanggar tata tertib dan disiplin karyawan yang telah ditetapkan oleh PT Siloam Motor. Untuk itu diperlukan karyawan baru untuk menggantikannya. Rekrutmen dapat juga dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya semakin menuntut aktivitas yang tinggi. Hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan pada setiap seksi, sehingga kekuatannya menjadi seimbang.

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh PT siloam Motor itu dapat dilaksanakan oleh cabang masing-masing tergantung dari kebutuhannya. Biasanya proses perekrutan dan seleksi karyawan PT Siloam Motor dilakukan melalui sumber eksternal perusahaan, kebijakan ini membuat keseragaman

Metode dalam merekrut karyawan dan serentak berlaku untuk semua cabang PT Siloam Motor dimanapun.

4.1.2 Teori Rekrutmen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:40), menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan.

Menurut Henry Simamora (2004:170), menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kekaryawanan. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.”

Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan yang tersedia pada perusahaan tersebut.

Secara keseluruhan proses rekrutmen merupakan suatu usaha untuk mencari tenaga kerja dan memikat calon tenaga kerja tersebut untuk dapat bekerja di perusahaan dan menempati posisi sesuai dengan yang di inginkan. Proses rekrutmen di PT Siloam Motor dilakukan secara acak dari setiap lamaran yang masuk, dimana yang nantinya akan melauai beberapa tahapan dalam melakukan proses seleksi.

Menurut pengamatan penulis dilapangan proses kegiatan rekrutmen di PT Siloam Motor sudah sesuai dengan teori rekrutmen yang ada. Hal itu semua dapat dilihat dari proses kegiatan rekrutmen yang selama ini telah mereka jalankan selama ini telah sesuai dengan teori dan prosedur yang berlaku.

Jadi secara keseluruhan proses rekrutmen karyawan di PT siloam Motor sudah sesuai, dapat dilihat dari kegiatan rekrutmen yang mereka jalankan selama ini.

4.1.2.1 Tujuan Rekrutmen

Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upaya pada calon yang akan dipanggil kembali. Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadangkala bertentangan.

Menurut **Henry Siamamora** tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar yang berkualitas yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Tujuan pasca pengangkatan perlu dipikirkan, proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar.

Rekrutmen karyawan mempunyai tujuan untuk menemukan pelamar yang berkualitas, dimana para calon pelamar tersebut akan diseleksi melalui beberapa tahapan tes yang cukup panjang supaya perusahaan benar-benar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang di butuhkan oleh perusahaan. Sehingga dapat menambah *income* dari perusahaan tersebut.

Menurut pengamatan penulis dilapangan proses kegiatan rekrutmen di PT Siloam Motor sudah sesuai dengan teori rekrutmen yang ada. Hal itu semua dapat dilihat dari proses kegiatan rekrutmen yang selama ini telah mereka jalankan selama ini telah sesuai dengan teori dan prosedur yang berlaku.

Jadi secara keseluruhan proses rekrutmen karyawan di PT siloam Motor sudah sesuai, dapat dilihat dari kegiatan rekrutmen yang mereka jalankan selama ini.

4.1.2.2 Jenis-Jenis Penarikan

Jenis penarikan menurut **Malayu SP Hasibuan** akan berpengaruh kepada banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Jenis penarikan karyawan baru ada dua yaitu sebagai berikut:

1. Metode Terbuka

Penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa dan media cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan Metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar.

2. Metode Tertutup

Merupakan system penarikan yang hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja, yang akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik lebih sulit.

Selain jenis penarikan diatas maka ada beberapa cara untuk menentukan sumber penarikan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Sumber Internal

Merupakan karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang kosong diambil dari perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertical maupun horizontal.

2) Sumber Eksternal

Merupakan karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong dilakukan penarikan dari sumber tenaga kerja di luar perusahaan seperti:

1. Kantor penempatan tenaga kerja,
2. Lembaga-lembaga pendidikan,
3. Referensi karyawan atau rekanan,
4. Serikat-serikat buruh,
5. Referensi dari perusahaan lain,
6. Bursa tenaga kerja

Dalam kenyataanya proses perekrutan karyawan yang dilakukan di PT siloam Motor dengan cara mengandalkan dari sumber eksternal perusahaan, lembaga-lembaga seperti lembaga pendidikan, bursa tenaga kerja, dan kantor penempatan tenaga kerja merupakan tempat-tempat yang sangat mudah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dimana

perusahaan tinggal mengadakan acara di tempat tersebut maka dengan mudah perusahaan akan menjaring tenaga kerja yang dibutuhkan.

Selain melakukan cara-cara tersebut diatas PT Siloam Motor juga memasang iklan di media masa dan media elektronik. Ada beberapa kriteria yang harus di penuhi oleh calon karyawan yang mau melamar pekerjaan di PT Siloam Motor adalah sebagai berikut:

1. Laki-laki/perempuan
2. Usia maksimal 30 tahun
3. Pendidikan minimal D3
4. Ipk minimal 2,75
5. Berpengalaman di bidangnya

Apabila calon pelamar tersebut telah memenuhi kriteria tersebut diatas maka secara tidak langsung, calon pelamar tersebut telah lolos dalam seleksi awal calon penerimaan karyawan di PT siloam Motor tersebut. Secara teoritis ada beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menyeleksi calon karyawannya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menyeleksi surat lamaran yang masuk
2. Mengisi blangko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes Psikologi

7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan menerima atau menolak

Dalam kenyataanya aktivitas seleksi yang dilakukan oleh PT siloam Motor adalah menyeleksi setia lamaran yang masuk secara random dan akan dilakukan ranking bagi calon pelamar tersebut. Setelah dilakukan proses ranking maka calon pelamar tersebut akan di panggil untuk melakukan beberapa tahapan tes seleksi calon karyawan PT Siloam Motor, dimana tahapan-tahapan tes seleksinya adalah sebagai berikut:

1. Interview I

Dalam interview ini calon pelamar akan di interview oleh pihak HRD dari PT Siloam Motor, dalam tahap ini pihak HRD melihat motivasi calon karyawan tersebut, karakteritik dari pribadi calon karyawan tersebut, dan menanyakan mengenai pengalaman yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut.

2. Interview II

Untuk interview yang kedua ini calon karyawan akan di interview oleh user dari pihak PT Siloam Motor, dalam tahap ini pihak PT Siloam Motor menguji keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut.

3. Psikotes

Merupakan serangkaian tes yang diberikan untuk menguji kemampuan IQ calon karyawan tersebut dan menilai kepribadian yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut, selain itu juga dapat menentukan posisi yang cocok untuk calon pegawai tersebut..

Setelah melewati tahapan-tahapan seleksi diatas maka baru calon karyawan tersebut dinyatakan diterima dan menjalani masa percobaan selama 3 bulan. Apabila selama tiga bulan tersebut kinerja calon karyawan menunjukkan hasil bagus maka akan langsung menandatangani kontrak kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.

4.1.3 Pelaksanaan Proses Seleksi

Seleksi merupakan suatu proses pemilihan karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh PT Siloam Motor. Pada dasarnya seleksi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan untuk mengisi kekosongan-kekosongan di beberapa divisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Seleksi biasanya dilakukan oleh perusahaan secara ketat, dimana perusahaan melakukan beberapa tahapan-tahapan tes, baik itu tes mengenai kepribadian maupun mengenai pengetahuan umum dikarenakan perusahaan tidak mau sembarangan dalam menerima calon karyawannya.

Dalam pelaksanaanya proses seleksi dilakukan di cabang masing-masing sesuai dengan kebutuhan masing-masing cabang, dan materi tes yang diberikan itu berasal dari pusat semuanya yaitu dari PT Siloam Motor supaya tidak terjadinya kesenjangan dan supaya lebih murni.

4.1.4 Teori Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau di tolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk memilih orang yang tepat, pedoman pokok dalam mengadakan seleksi adalah spesifikasi jabatan, karena dari situlah diketahui kualitas SDM yang di butuhkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian seleksi, berikut dikemukakan beberapa definisi rekrutmen menurut beberapa ahli antara lain :

Pengertian seleksi menurut **Henri Simamora (2004:202)** seleksi adalah:

“Proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan”

Sedangkan menurut **Sondang P Siagian(2006;131)** seleksi dalah:

“Proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik, yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak”.

Seleksi merupakan suatu proses dimana pihak perusahaan memberikan berbagai macam tes untuk menguji sampai sejauh mana kemampuan calon pegawai tersebut dalam berbagai hal sesuai dengan posisi yang di butuhkan oleh perusahaan, dimana di PT Siloam Motor memberlakukan lima tahapan tes seleksi diantaranya adalah tes administrasi, tes psikotes, interview dengan HRD, Interview dengan User, dan menjalani training selama 3 bulan.

Menurut pengamatan penulis dilapangan proses kegiatan seleksi di PT Siloam Motor sudah sesuai dengan teori rekrutmen yang ada. Hal itu semua dapat dilihat dari dari proses kegiatan seleksi yang selama ini telah mereka jalankan selama ini telah sesuai dengan teori dan prosedur yang berlaku.

Jadi secara keseluruhan proses seleksi karyawan di PT Siloam Motor sudah sesuai, dapat dilihat dari kegiatan seleksi yang mereka jalankan selama ini.

4.1.4.1 Tujuan Seleksi

Tujuan proses seleksi adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara benar, sedangkan tujuan utamanya adalah untuk membuat prediksi yang akurat tentang pelamar. Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

14. Karyawan yang qualified dan potential.
15. Karyawan yang jujur dan didiplin.

16. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat.
17. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja.
18. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perbutuhan.
19. Karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik vertical maupun horizontal.
20. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
21. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
22. Mengurangi tingkat *turnover* karyawan.
23. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
24. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.

Menurut pengamatan penulis dilapangan bahwa PT Siloam Motor mempunyai beberapa tujuan dalam melakukan seleksi setiap karyawan yang masuk diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas dan potential
2. Mendapatkan karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab
3. Mendapatkan karyawan yang semangat dalam bekerja
4. Mendapatkan karyawan yang kreatif

Tujuan tersebut diatas secara tidak langsung sudah cukup sesuai dengan teori mengenai tujuan dari perusahaan dalam menyeleksi calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut.

4.1.4.2 Metode Seleksi

Cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara Yaitu non ilmiah dan Metode ilmiah.

a. Non ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak di dasarkan kepada criteria,standar,atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan *job specification* dari jabatan yang akan di isi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 9) Surat lamaran bermaterai atau tidak
- 10) Ijasah sekolah dan daftar nilainya
- 11) Surat keterangan kerja dan pengalaman
- 12) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- 13) Wawancara langsung dengan yang bersangkutan
- 14) Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- 15) Keturunan dari pelamar
- 16) Tulisan pelamar

b. Metode ilmiah

Adalah Metode seleksi yang didasarkan kepada *job specification*, dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara:

1. Metode kerja yang jelas dan sistematis

2. Berorientasi kepada prestasi kerja
3. Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
4. Berdasarkan kepada job analysis dan ilmu sosial lainnya
5. Berpedoman kepada undang-undang perburuhan

4.2 Permasalahan Yang Dihadapi Dalam Merekrut dan Menyeleksi Karyawan Di PT Siloam Motor

Ada beberapa kendala yang dihadapi PT Siloam Motor dalam melaksanakan perekrutan karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Biaya yang dimiliki perusahaan sangatlah terbatas
2. Kondisi pasar tenaga kerja yang terbatas
3. Metode yang digunakan untuk merekrut karyawan di PT Siloam Motor masih menggunakan system yang lama

Menurut **Malayu SP Hasibuan** kendala yang dihadapi perusahaan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi, terdiri dari:
 - a) Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan
 - b) Kebijakan promosi
 - c) Kebijakan sumber tenaga kerja
2. Persyaratan jabatan
3. Metode pelaksanaan penarikan
4. Kondisi pasar tenaga kerja

Sedangkan kendala dalam menyeleksi karyawan di PT Siloam Motor terdiri dari:

1. Pelamar yang memenuhi kriteria jumlahnya terbatas
2. Waktu untuk melakukan seleksi cukup singkat
3. Tenaga ahli yang dimiliki oleh PT Siloam Motor sangat terbatas

Dalam melaksanakan seleksi selalu ada kendala meskipun telah direncanakan dengan cermat, seperti yang dikemukakan oleh menurut **Henry Siamamora** ada beberapa kendala dalam menyeleksi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Tolak ukur dalam menyeleksi, dalam menyeleksi karyawan biasanya perusahaan mempunyai tolak ukur penilaian supaya karyawan tersebut dapat diterima oleh perusahaan.
2. Tenaga ahli yang dimiliki oleh perusahaan, merupakan staff yang membantu dalam kegiatan seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan supaya dapat berjalan dengan lancar dan mendapatkan karyawan yang berkualitas.
3. Calon pelamar yang mengikuti seleksi, merupakan orang-orang yang telah lolos secara administrasi yang nantinya akan mengikuti tes seleksi yang di adakan oleh perusahaan penyelenggara seleksi.

4.3 Aktivitas-aktivitas yang Dilakukan Untuk Mengatasi Permasalahan yang Terjadi Pada Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di PT Siloam Motor

Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut, adalah dengan cara perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan rekrutmen di tempat ataupun lembaga yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan supaya mendapatkan calon pelamar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Untuk selanjutnya penulis menyarankan supaya perusahaan menambah jumlah sumber daya manusia untuk merekrut karyawan supaya waktu yang digunakan untuk merekrut karyawan lebih efektif dan lebih efisien.