



## REKRUTMEN KARYAWAN POSISI SALES FORCE DI PT. KARS INTI AMANAH

Andi Mifzal Fauzan <sup>1</sup>, Lukman <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

### Abstract (English)

*PT. Kars Inti Amanah is one of the companies engaged in the automotive sector with many branches in Indonesia and has a need for qualified human resources. The increase in the number of branches in various regions results in a shortage of sales force in each branch. To reduce excess workload, the company must have the number of employees according to company needs and refer to the manpower planning that has been made. The employee fulfillment process is carried out by recruiting candidates for sales force positions. The stages of recruiting sales force positions at PT. Kars Inti Amanah carried out by independent campus internship students, namely disseminating job vacancy information, candidate selection, user interviews, psychological tests, and placement. Recruitment activities were carried out for approximately 4,5 months and the number of applicants in February was 15 applicants, in March there were 152 applicants, in April there were 165 applicants, and in May there were 281 applicants for sales force positions. Candidates who carried out the psychological test process in February were 5 candidates, March were 11 candidates, April were 12 candidates, May were 50 candidates. The results of the candidate recruitment process obtained in February as many as 4 people joined, in March as many as 17 people, in April as many as 6 people, and in May as many as 12 people for sales force positions at PT. Kars Inti Amanah.*

### Abstrak (Indonesia)

PT. Kars Inti Amanah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dengan banyak cabang yang tersebar di kota besar Indonesia dan memiliki kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya peningkatan jumlah cabang di berbagai wilayah mengakibatkan kekurangan jumlah sales force di masing-masing cabang. Untuk mengurangi beban kerja berlebih, perusahaan harus memiliki jumlah karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mengacu pada manpower planning yang telah dibuat. Proses pemenuhan karyawan dilakukan dengan melaksanakan rekrutmen kandidat untuk posisi sales force. Tahapan rekrutmen posisi sales force di PT. Kars Inti Amanah yang dilakukan oleh mahasiswa magang kampus merdeka, yaitu melakukan penyebaran informasi lowongan kerja, seleksi kandidat, interview user, psikotes, dan penempatan. Kegiatan rekrutmen dilakukan selama kurang lebih 4,5 bulan dan didapatkan jumlah pelamar pada bulan Februari sebanyak 15 pelamar, bulan Maret sebanyak 152 pelamar, bulan April sebanyak 165 pelamar, bulan Mei sebanyak 281 pelamar, dan bulan Juni sebanyak 308 posisi sales force. Kandidat yang melaksanakan proses psikotes pada bulan Februari sebanyak 5 kandidat, bulan Maret sebanyak 11 kandidat, bulan April sebanyak 12 kandidat, bulan Mei sebanyak 50 kandidat, dan bulan Juni sebanyak 26 kandidat. Hasil proses rekrutmen kandidat diperoleh hasil pada bulan Februari sebanyak 4 orang yang bergabung, bulan Maret sebanyak 17 orang, bulan April sebanyak 6 orang, bulan Mei sebanyak 12 orang, dan bulan Juni sebanyak 24 orang untuk posisi sales force di PT. Kars Inti Amanah.

### Article History

Submitted: 29 Juni 2024

Accepted: 2 Juli 2024

Published: 9 Juli 2024

### Key Words

Corporation, Recruitment, Sales Force

### Sejarah Artikel

Submitted: 29 Juni 2024

Accepted: 2 Juli 2024

Published: 9 Juli 2024

### Kata Kunci

Perusahaan, Rekrutmen, Tenaga Penjualan

### Pendahuluan

PT. Kars Inti Amanah atau Kalla Kars merupakan salah satu anak perusahaan dari *Kalla Group* dibawah bisnis unit *Kalla Automotive* yang bergerak dibidang otomotif dan merupakan *dealer* resmi dari beberapa *brand* otomotif, seperti Jeep, Benelli, Keeway, dan sepeda motor listrik merek *United E-Motor*. Kalla Kars berfokus pada layanan penjualan kendaraan, bengkel *general repair*, *mobile care*, serta penjualan *spare part* dan aksesoris. Perusahaan ini telah memiliki cabang yang tersebar di berbagai kota besar Indonesia. Cabang-cabang yang tersebar



di seluruh Indonesia ini sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk mendukung operasional dan pertumbuhan perusahaan. Halisa (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah modal dan aset penting bagi perusahaan untuk mendukung pengembangan suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik dan kompeten, suatu perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik.

Adanya peningkatan jumlah cabang dan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi mengakibatkan terjadinya kekurangan sumber daya manusia, khususnya posisi *sales force* yang mengakibatkan kelebihan beban kerja di setiap cabang. Kekurangan tenaga kerja dapat dilihat dari *Manpower Planning* yang telah dibuat untuk masing-masing cabang. Robbins (Triyadin & Yusuf, 2021) mengemukakan bahwa beban kerja yang berlebihan bisa membuat organisasi harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama, sedangkan dengan jumlah pekerja yang lebih sedikit, para karyawan dapat mengalami kelelahan fisik dan psikologis hingga menjadi tidak produktif. Mahawati (2021) mengemukakan bahwa penting bagi sebuah perusahaan untuk menyesuaikan jumlah karyawan dengan beban kerja yang ada, sehingga tidak membebani karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Untuk mengatasi beban kerja yang berlebih dan pemenuhan jumlah karyawan, maka dilakukan proses rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Lina, 2020). Azizah, Setyowati, dan Tati (2022) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan. Proses ini mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber pencarian tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, hingga penempatan. Kharisma dan Wening (2023) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon pelamar kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk bekerja di perusahaan sebagai karyawan.

Proses rekrutmen karyawan yang berhasil dalam menarik banyak pelamar dapat meningkatkan probabilitas perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik dan potensial (Satriyani & Atmajaya, 2021). Pratiwi, dkk (2022) mengemukakan bahwa kualitas SDM setiap pekerja bergantung pada kualitas kerangka kerja perusahaan, jika kerangka rekrutmennya baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensi besar untuk perusahaan. Hal ini penting karena kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Dengan bertambahnya beban kerja yang berlebihan maka perlu adanya penambahan jumlah karyawan untuk tujuan mengurangi kelelahan kerja yang nantinya akan membuat kinerja menurun. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dilakukan proses rekrutmen khususnya posisi *sales force* pada masing-masing cabang dengan mengacu pada jumlah *Manpower Planning* yang telah dibuat. *Manpower Planning* dibuat untuk menentukan jumlah SDM yang diperlukan sesuai dengan kapasitas perusahaan serta meningkatkan produktivitas dengan memaksimalkan jumlah SDM secara optimal di masing-masing cabang (Rahmadani & Arfi, 2024). Diharapkan kegiatan rekrutmen yang dilakukan dapat menghasilkan karyawan yang potensial.

### Metode Penelitian

Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas untuk perusahaan, saya sebagai mahasiswa magang kampus merdeka sebagai *recruiter* karyawan di PT. Kars Inti Amanah melaksanakan proses rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai untuk posisi *sales force* di seluruh cabang yang tersebar di Indonesia berdasarkan



kualifikasi dan kebutuhan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen ini dilakukan guna menjangkau sumber daya manusia yang potensial dan unggul. Berikut adalah tahapan rekrutmen calon kandidat *sales force* di PT. Kars Inti Amanah:

1. *Manpower Planning*

*Manpower Planning* dibuat sebagai acuan dalam proses pemenuhan jumlah karyawan di PT. Kars Inti Amanah, khususnya untuk posisi *sales force* di masing-masing cabang yang akan diterima dalam proses rekrutmen yang dilakukan.

2. Penyebaran Informasi Lowongan Kerja

Lowongan kerja dibuat dalam bentuk *flyer open recruitment* yang mencakup semua cabang dan masing-masing cabang. *Flyer* tersebut berisi informasi terkait lowongan kerja yang dibuka, lokasi penempatan, kualifikasi yang dibutuhkan, benefit yang ditawarkan, dan prosedur registrasi. Penyebaran informasi dilakukan melalui *platform* media sosial dan *Website Kalla Talent Hunt*.

3. Seleksi Kandidat

Melakukan seleksi data calon kandidat yang telah masuk pada laman *web kalla talent hunt* atau lamaran yang dibawa langsung ke cabang terdekat. Proses seleksi kandidat ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai poin utama seperti CV, pendidikan, usia, dan alamat domisili. Hal ini dilakukan untuk menentukan calon pelamar yang lolos pada proses seleksi ini dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

4. *Interview User*

Tahapan ini merupakan tahapan seluruh kandidat melakukan wawancara kepada calon atasan sesuai lokasi penempatan dari masing-masing kandidat. Saya bertugas untuk menjadwalkan proses wawancara dan mengkomunikasikan kepada tim terkait hasil proses *interview* yang dilakukan apakah kandidat dapat dilanjutkan ke tahap yang selanjutnya atau tidak.

5. *Psikotes*

*Psikotes* dilakukan untuk mengetahui kepribadian, kemampuan hingga potensi yang dimiliki oleh kandidat. Surya (2013) mengemukakan bahwa proses *psikotes* adalah proses penilaian untuk mengetahui kemampuan individu terkait aspek psikologis, baik sosial maupun personal, serta wawasan atau pengetahuan calon karyawan.

6. *Placement*

*Placement* merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen yang dilakukan. Dalam tahap ini, dilakukan proses *offering letter* yang merupakan proses penyampaian kepada kandidat terkait jabatan, lokasi penempatan, benefit yang didapatkan dan target yang harus dicapai ketika bergabung. Kandidat yang setuju dengan *offering letter*nya akan melakukan tanda tangan sekaligus kontrak kerja yang harus disepakati ketika bergabung. Kandidat yang telah menyetujui *offering letter* dan kontrak yang diberikan akan dilakukan proses *on boarding* karyawan baru.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Proses rekrutmen yang dilakukan di PT. Kars Inti Amanah yang dilakukan oleh mahasiswa magang kampus merdeka dimulai pada tanggal 21 Februari – 30 Juni 2024. Wilayah yang menjadi target utama proses rekrutmen kandidat untuk posisi *sales force* adalah Sulawesi, Kalimantan, dan Banten. Proses seleksi dilakukan secara *offline* di masing-masing cabang untuk proses *interview* dan secara *online* melalui media *microsoft teams* untuk proses *psikotes*.

Pelaksanaan rekrutmen dimulai dengan memeriksa lamaran yang diterima melalui *email*, berkas lamaran yang dikirim langsung ke kantor, *website* pencarian kerja, hingga *website kalla*

*talent hunt*. Jumlah lamaran yang masuk setiap bulan yakni pada bulan Februari sebanyak 15 pelamar, bulan Maret sebanyak 152 pelamar, bulan April sebanyak 165 pelamar, bulan Mei sebanyak 281 pelamar, dan bulan Juni sebanyak 308 pelamar. Setelah itu, proses dilanjutkan ke tahap seleksi kandidat.

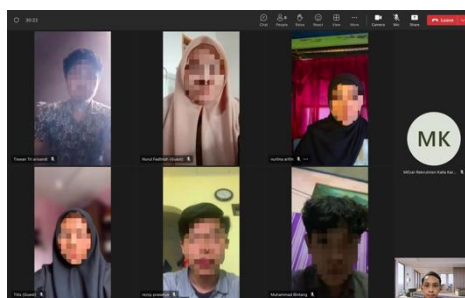


**Gambar 1.** Proses Seleksi Kandidat

Setelah melihat lamaran yang masuk, dilanjutkan dengan proses pemeriksaan berkas calon kandidat. Proses seleksi calon kandidat dilakukan dengan memperhatikan beberapa poin utama, seperti CV, pendidikan, usia, dan alamat domisili. Kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan dijadwalkan untuk proses *interview user*.

Kandidat yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, kemudian dijadwalkan untuk melakukan proses *interview user* dengan calon atasan masing-masing sesuai dengan lokasi penempatan dari lamaran yang dituju. Hasil *interview user* yang dilakukan oleh masing-masing cabang akan diserahkan ke tim rekrutmen. Kandidat yang dinyatakan lolos dalam tahap ini akan dijadwalkan untuk proses psikotes.

Proses pemberian psikotes dilaksanakan secara *online* dan terstruktur serta dengan batasan waktu untuk masing-masing tes. Setelah pelaksanaan psikotes, *recruiter* kemudian melakukan skoring hasil psikotes yang telah dilaksanakan untuk mengetahui kemampuan dan potensi kandidat serta sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Jumlah kandidat yang melalui tahapan psikotes pada bulan Februari sebanyak 5 kandidat, bulan Maret 11 kandidat, bulan April 12 kandidat, bulan Mei 50 kandidat, dan bulan Juni sebanyak 24 kandidat posisi *sales force*. Hasil internal psikotes kandidat *sales force* kemudian akan dikirimkan ke masing-masing cabang.



**Gambar 2.** Proses Psikotes Kandidat

Kandidat yang dinyatakan lolos oleh masing-masing cabang akan dijadwalkan untuk melakukan proses *offering letter* secara *online*. Dalam proses ini, kandidat akan dijelaskan benefit yang didapatkan dan target yang harus dicapai setiap bulan ketika bergabung. Kandidat yang setuju dengan benefit dan target pekerjaan ketika bergabung, akan diundang untuk melakukan tanda tangan *offering letter* dan kontrak kerja di cabang masing-masing. Kandidat



yang telah melakukan tanda tangan *offering letter* dan kontrak kerja akan dilakukan proses *on boarding* karyawan baru.

Hasil proses rekrutmen yang dilakukan selama magang kampus merdeka dalam pemenuhan karyawan posisi *sales force* adalah diperoleh 4 kandidat yang *placement* di bulan Februari, 17 kandidat di bulan Maret, 6 kandidat di bulan April, 12 kandidat di bulan Mei, dan 24 kandidat di bulan Juni untuk penempatan seluruh cabang di PT. Kars Inti Amanah.

### Kesimpulan

Kegiatan rekrutmen karyawan di PT. Kars Inti Amanah posisi *sales force* bertujuan untuk merekrut karyawan baru sebagai bentuk pemenuhan tenaga kerja dan menghindari kelebihan beban kerja pada masing-masing cabang. Proses rekrutmen ini diharapkan dapat memberikan perubahan positif bagi perusahaan maupun karyawan. Selain itu, proses magang yang berlangsung selama kurang lebih 4,5 bulan ini memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya sebagai mahasiswa magang kampus merdeka terkait proses rekrutmen karyawan dan pemenuhan sumber daya manusia yang lebih baik di PT. Kars Inti Amanah.

Diharapkan ilmu dan pengalaman tersebut dapat menjadi bekal bermanfaat untuk pengembangan karir di masa depan yang lebih baik. Dengan pemahaman lebih baik tentang proses rekrutmen yang didapatkan selama magang, saya merasa lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja dan berkontribusi dalam tim SDM di perusahaan manapun.

### Daftar Pustaka

- Azizah, I., Setyowati, T., & Tati R, D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Azizah, I., Setyowati, T., & Tati R, D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338-348.
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia” sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan” terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14-22.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Mahawati (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78-88.
- Rahmadhani, T. R., & Arfi, E. (2024). Penerapan Manpower Planning (MPP) dan Full Time Equivalent (FTE) pada Bagian Produksi PT. Lampung Sukses Bersama (Lampung Banana Foster). *Mathematical Sciences and Applications Journal*, 4(2), 78-82.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 541-549.
- Surya, S. (2013). *Kumpulan Tes Psikologi: Lengkap Dengan Pembahasan*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021, January). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(1), 102-107.