

Inovasi Dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Serang

Ihwan Satria Lesmana
Universitas Bina Bangsa

Tabroni
Universitas Bina Bangsa

Pramudi Harsono
Universitas Bina Bangsa

Abdul Bahits
Universitas Bina Bangsa

Abstract

This research aims to examine innovation in the employee selection process with the aim of increasing the competitiveness of the Marketing Division at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Serang Branch. This research uses qualitative methods and a field research approach, data was obtained through open interviews with company marketing executives. The research results show that the process of recruitment, selection and placement of employees in the Marketing Division is a determining factor in obtaining quality human resources capable of meeting the company's needs. This research provides an important contribution in designing innovative strategies in human resource management to increase the competitiveness of the Marketing Division of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Serang. The implications can help similar companies to optimize the employee selection process by focusing on specific divisions, ensuring the placement of human resources in accordance with the needs and demands of the business environment.

Keywords: *Innovation, Selection, and Placement.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji inovasi dalam proses seleksi karyawan dengan tujuan meningkatkan daya saing Divisi Marketing di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Serang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan penelitian lapangan, data diperoleh melalui wawancara terbuka dengan eksekutif marketing perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di Divisi Marketing menjadi faktor penentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam merancang strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing Divisi Marketing PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Serang. Implikasinya dapat membantu perusahaan sejenis untuk mengoptimalkan proses seleksi karyawan dengan fokus pada divisi yang spesifik, memastikan penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungan bisnis.

Kata Kunci: *Inovasi, Seleksi, dan Penempatan.*

1. Pendahuluan

Peningkatan kompetitivitas di pasar bisnis saat ini menjadi suatu keharusan bagi perusahaan guna memastikan kelangsungan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Sebagai bagian integral dari perusahaan, Divisi Marketing memiliki peran strategis

dalam menentukan sejauh mana perusahaan dapat bersaing secara efektif. Untuk mencapai tujuan ini, sangat penting untuk memiliki tim karyawan yang unggul, berbakat, dan sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah.

PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk, khususnya Branch Serang, sebagai entitas bisnis yang beroperasi dalam lingkup industri yang dinamis, menghadapi tekanan untuk tidak hanya mempertahankan tetapi juga meningkatkan kompetitivitasnya. Di dalam konteks ini, Divisi Marketing dihadapkan pada tantangan untuk memiliki tim yang tidak hanya memiliki keahlian yang mendalam dalam industri, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan pasar yang cepat.

Proses seleksi karyawan menjadi titik awal kunci dalam membangun fondasi tim yang kuat dan kompetitif. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap strategi dan metode seleksi karyawan yang saat ini diterapkan dalam Divisi Marketing PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk Branch Serang. Kajian ini akan mengeksplorasi berbagai aspek inovasi dalam proses seleksi karyawan dan bagaimana inovasi tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan, pada akhirnya, kompetitivitas Divisi Marketing.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Mereka tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga dianggap sebagai aset organisasi yang berharga. Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi maksimal, penting bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan keterampilan dan peningkatan potensi karyawan. Saat ini, pasar tenaga kerja menjadi semakin kompetitif, dengan persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan. Semakin sedikit posisi yang tersedia membuat proses rekrutmen menjadi semakin sulit, sementara peluang masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin menantang. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia suatu organisasi menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan bersaing.

Proses rekrutmen merupakan langkah awal dalam memastikan keberhasilan sumber daya manusia. Ini melibatkan upaya mencari dan menarik pelamar yang berkualifikasi untuk bergabung dengan organisasi. PT. Alfaria Tbk, sebuah perusahaan retail yang fokus pada penjualan kebutuhan sehari-hari, tentu saja tidak terkecuali dari tantangan ini. Dalam konteks ini, rekrutmen tidak hanya melibatkan penarikan kandidat dari luar organisasi, tetapi juga dari internal perusahaan. Pentingnya proses seleksi juga tak terbantahkan. Tahap ini menentukan kandidat mana yang memenuhi syarat untuk menjadi bagian dari perusahaan. Dimulai dari penilaian lamaran hingga tes seleksi karyawan, proses seleksi memainkan peran khusus dalam memastikan bahwa individu yang terpilih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keputusan akhir untuk mengambil alih perusahaan melalui proses seleksi ini sangat memengaruhi dinamika internal perusahaan, terutama di sektor ritel yang bergerak cepat seperti PT. Alfaria Tbk.

Dalam rangka menghadapi kompleksitas dan persaingan yang semakin intensif, penting bagi PT. Alfaria Tbk untuk terus mengembangkan dan menyempurnakan strategi rekrutmen dan seleksi. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya tidak hanya berkualitas tinggi tetapi juga mampu beradaptasi

dengan dinamika pasar ritel yang terus berubah. Sejalan dengan itu, investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dan penerapan inovasi dalam proses rekrutmen dan seleksi menjadi langkah krusial untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing PT. Alfaria Tbk di pasar yang serba dinamis.

Pengembangan talenta merupakan elemen sebagai kunci dalam mencapai visi dan misi, sebagai tenaga kerja yang handal dan kompeten memberikan keunggulan kompetitif. Di PT. Alfaria, Tbk. Didalam PT. Alfaria Tbk memiliki beberapa divisi termasuk divisi pemasaran. Divisi pemasaran adalah salah satu divisi dalam suatu perusahaan yang bertanggung jawab untuk memasarkan produk, jasa, atau layanan perusahaan kepada pelanggan. Ada pemasar di sektor ini dengan berbagai keterampilan. Pengusaha perlu mengelola secara optimal karyawan-karyawan yang mempunyai latar belakang, ketrampilan, dan kemampuan yang berbeda-beda agar dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan jenisnya. Pemutusan hubungan kerja ini biasanya terjadi karena meninggalnya seorang karyawan atau pemecatannya dari fasilitas karena melanggar peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Alfaria, Tbk Rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan untuk mengidentifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat dipekerjakan karyawan baru untuk mengisi lowongan di perusahaan.

Dengan memahami dinamika pasar, perubahan tren konsumen, dan kebutuhan bisnis yang berkembang, penelitian ini akan memberikan pandangan yang lebih baik tentang cara perusahaan dapat merancang dan menerapkan inovasi dalam proses seleksi karyawan guna menghasilkan tim yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga kemampuan adaptasi yang tinggi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap upaya perusahaan untuk meningkatkan daya saing Divisi Marketing di pasar yang semakin kompetitif.

Dalam penelitian ini, fokus ditempatkan pada pemahaman mendalam terhadap proses seleksi dan penempatan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, khususnya dalam konteks Divisi Marketing. Permasalahan penelitian mencakup tiga aspek kunci: *pertama*, bagaimana proses seleksi dilakukan oleh perusahaan tersebut; *kedua*, bagaimana penempatan karyawan diatur setelah proses seleksi; dan *ketiga*, bagaimana inovasi seleksi dan penempatan karyawan divisi marketing dianalisis. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai praktek-praktek HRM di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, khususnya dalam seleksi, penempatan, dan strategi karyawan di Divisi Marketing.

Kebaruan dalam penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan strategi rekrutmen dan seleksi yang terus berkembang sebagai respons terhadap kompleksitas dan persaingan yang semakin intensif di pasar ritel. PT. Alfaria Tbk menyadari bahwa sumber daya manusia berkualitas tinggi dan mampu beradaptasi dengan dinamika pasar adalah kunci kesuksesan perusahaan. Fokus penelitian terletak pada pemahaman mendalam terhadap proses seleksi dan penempatan karyawan, khususnya di Divisi Marketing. Pertanyaan penelitian melibatkan evaluasi tiga aspek kunci, yaitu proses seleksi, penempatan karyawan, dan inovasi dalam seleksi dan penempatan karyawan

Divisi Marketing. Hasil penelitian diharapkan memberikan pandangan yang lebih baik tentang bagaimana perusahaan dapat merancang strategi inovatif dalam seleksi karyawan untuk membangun tim yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga kemampuan adaptasi yang tinggi. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Alfaria Tbk dalam meningkatkan daya saing Divisi Marketing di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi organisasi mencakup bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen kunci (Khaeruman, 2021). Pemahaman dan implementasi manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai kelanjutan dari pendekatan konvensional terhadap manajemen sumber daya manusia yang telah terbukti berhasil (Sutrisno, 2020). Dalam kerangka ini, penting untuk memandang manajemen sumber daya manusia sebagai suatu upaya yang melibatkan pemahaman mendalam terhadap perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya secara efektif.

Sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai elemen krusial yang erat kaitannya dengan institusi atau bisnis. Perkembangan suatu perusahaan secara signifikan tergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia, pada dasarnya, merujuk pada individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi dengan tujuan membantu organisasi mencapai targetnya (Syamsir et al., 2018)(Kurniawan, 2021). Proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja yang memperhatikan seluruh potensi fisik dan psikologis yang dimiliki, serta berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Suyaman et al., 2021).

2.2 Konsep Seleksi

Proses seleksi dianggap sebagai inti kegiatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Kurniawan, 2021). Keberhasilan proses seleksi memegang peranan penting, karena jika seleksi dilaksanakan efektif dan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya dengan optimal. Seleksi dianggap sebagai kunci keberhasilan tidak hanya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia namun juga bagi keseluruhan organisasi. Menurut Sutrisno, (2020), seleksi dapat diartikan sebagai serangkaian tugas yang perlu diselesaikan dengan tujuan untuk memilih kandidat yang paling cocok dari sejumlah pelamar yang tengah dipertimbangkan untuk mendapatkan tawaran pekerjaan atau mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi. Fokus utama dari tahap seleksi ini adalah menemukan kandidat yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengemban suatu jabatan.

Menurut Herry, (2019) tahap seleksi dalam manajemen sumber daya manusia dilaksanakan setelah bisnis berhasil merekrut sejumlah karyawan potensial. Proses pemilihan kandidat untuk suatu pekerjaan melibatkan evaluasi teliti terhadap setiap kandidat untuk menentukan siapa yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan untuk posisi yang tersedia. Keputusan yang diambil dalam tahap seleksi ini

menjadi sangat krusial, karena kesalahan yang terjadi dapat memiliki dampak yang signifikan bagi keseluruhan perusahaan. Memprediksi kandidat yang memiliki potensi untuk berhasil dan berkinerja baik sesuai dengan harapan atau target perusahaan menjadi aspek penting dalam proses seleksi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membuat keputusan yang matang dan berdasarkan pertimbangan yang cermat.

2.3 Konsep Penempatan

Penempatan merupakan proses penugasan individu pada suatu pekerjaan atau posisi tertentu. Pada perusahaan besar, pendekatan ini seringkali melibatkan pemilihan individu berdasarkan potensi awal mereka, terutama dalam konteks manajemen umum. Namun, selepas periode observasi dan penilaian yang dilakukan melalui program pelatihan manajemen intensif, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih terarah mengenai penempatan individu tersebut (Irawati et al., 2021). Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterampilan, kemampuan, dan potensi pengembangan karyawan, perusahaan dapat lebih efektif menugaskan mereka pada peran atau tanggung jawab tertentu dalam kelompok pekerjaan yang lebih luas, seperti bidang pemasaran, produksi, atau keuangan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan kontribusi individu sesuai dengan keahlian dan minat mereka, menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

2.4 Divisi Marketing

Divisi marketing dianggap sebagai bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena bertanggung jawab atas promosi dan penjualan produk-produk perusahaan. Peran utama dari divisi ini adalah tidak hanya mempromosikan produk, tetapi juga menjualnya kepada pelanggan. Keberhasilan divisi marketing tidak hanya diukur dari jumlah penjualan, tetapi juga dari tingkat kepuasan pelanggan yang tercapai. Seperti yang dijelaskan oleh Gunadi (2018), divisi marketing memiliki tanggung jawab untuk melayani pelanggan perusahaan dan memastikan kepuasan pelanggan tersebut. Karyawan yang bekerja di divisi ini berperan penting dalam mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan mencari cara untuk memuaskannya.

Dalam hal ini, kepemimpinan di divisi marketing menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan. Seorang pemimpin di divisi marketing harus menjadi seorang ahli strategi yang mampu mengelola keseimbangan antara *demand* (permintaan) dan *supply* (penawaran). Artinya, mereka perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang pasar dan kebutuhan pelanggan, sekaligus memiliki kemampuan untuk merancang strategi pemasaran yang efektif. Memahami dinamika pasar, tren konsumen, dan kebutuhan pelanggan adalah langkah kritis untuk menciptakan strategi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri yang semakin kompleks dan berubah-ubah.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, dengan fokus pada konteks dan makna yang terkandung. Kualitatif

memberikan ruang bagi peneliti untuk menjelajahi dan menggambarkan kasus secara rinci, memberikan pemahaman mendalam tentang objek penelitian.

3.2. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara Mendalam (*In-depth Interviews*)

Penelitian ini akan menggunakan wawancara mendalam dengan enam informan yang berasal dari berbagai bidang di PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Wawancara mendalam memberikan kesempatan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam, mengeksplorasi perspektif, dan menangkap pandangan langsung dari para informan.

b. Observasi

Observasi akan dilakukan untuk memperoleh wawasan langsung terkait praktik dan dinamika di lingkungan PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Observasi dapat memberikan konteks tambahan dan memvalidasi informasi yang diperoleh melalui wawancara.

c. Studi Dokumentasi

Informasi akan dikumpulkan melalui studi dokumen terkait, seperti kebijakan perusahaan, laporan internal, dan materi promosi. Studi dokumen akan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang konteks organisasi dan praktik terkait branding di PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk.

3.3. Metode Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini akan menggabungkan berbagai metode untuk memastikan keterpaduan dan kedalaman temuan. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan menjalani pendekatan analisis kualitatif. Tahapan ini melibatkan pengkodean tematik, di mana setiap wawancara dan hasil observasi akan diuraikan ke dalam kategori dan tema yang mencerminkan pola-pola yang muncul secara alami. Melalui pengkodean tematik, peneliti akan mengidentifikasi hubungan dan konsep-konsep kunci yang timbul dari narasi-narasi para informan.

Selanjutnya, analisis studi dokumen akan menjadi bagian integral dari pemahaman konteks. Dengan teliti menelusuri informasi yang terdapat dalam dokumen perusahaan, peneliti akan mencari temuan yang mendukung atau melengkapi data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dengan demikian, data kualitatif dan studi dokumen akan bersinergi untuk membentuk pandangan yang lebih lengkap tentang inovasi dalam proses seleksi karyawan di Divisi Marketing PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk, Branch Serang.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan akan diinterpretasikan secara holistik. Interpretasi ini bukan hanya sebatas merangkai temuan-temuan secara terpisah, melainkan menggabungkan aspek-aspek yang saling terkait dan memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika seleksi karyawan dan inovasi di lingkungan tersebut. Dengan pendekatan ini, diharapkan temuan yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan strategi rekrutmen dan seleksi karyawan di Divisi Marketing PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk, Branch Serang.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dimulai dengan melakukan analisis jabatan untuk mendapatkan informasi mengenai aspek kuantitas dan kualitas yang diperlukan, dengan persyaratan khusus untuk posisi karyawan yang sedang dibutuhkan. Analisis jabatan ini membantu perusahaan untuk memahami dengan lebih baik kebutuhan spesifik dan kriteria yang diinginkan dalam mencari calon karyawan. Proses rekrutmen selanjutnya melibatkan penyampaian informasi kepada calon karyawan potensial mengenai kebutuhan, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang sedang dibuka. Informasi ini disampaikan melalui berbagai media, termasuk pemberitahuan di koran dan pemuatan informasi di website perusahaan.

Tujuan dari seluruh proses rekrutmen ini adalah untuk mengidentifikasi dan menarik perhatian para pencari kerja (*job seekers*), sehingga mereka memiliki motivasi dan keinginan untuk berkomitmen serta berpartisipasi aktif dalam proses rekrutmen yang sedang berlangsung. Dengan demikian, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk berupaya menciptakan daya tarik dan kejelasan informasi yang dapat memotivasi calon karyawan potensial untuk terlibat dalam proses rekrutmen, sejalan dengan tujuan perusahaan untuk menemukan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai perusahaan.

4.1 Seleksi Karyawan

Proses seleksi karyawan dan manajer di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mengikuti panduan dari Muhdar (2020). Proses ini mencakup beberapa tahapan, dimulai dari wawancara dan dapat melibatkan tes psikologi atau tes praktek tergantung pada jabatan yang dilamar. Pertama-tama, calon karyawan diinterogasi mengenai berbagai aspek seperti latar belakang kehidupan, pendidikan, kesehatan, dan pengalaman kerja. Para calon karyawan juga dapat mengikuti tes psikologi atau tes praktek tergantung pada jabatan yang mereka lamar. Tingkat manajer dan jabatan tinggi mungkin menjalani tes psikologi, sementara karyawan harian atau yang bukan jabatan tinggi mungkin mengikuti tes praktek terkait posisinya, seperti uji praktik komputer untuk calon karyawan administrasi. Setelah tahap wawancara dan tes, calon karyawan diharapkan mengisi formulir identitas yang mencakup informasi mengenai latar belakang, pengalaman, pendidikan, kesehatan, kepribadian, dan data keluarga mereka.

Muhdar HM (2020) juga menyarankan adanya masa percobaan selama 3 bulan untuk calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Selama masa percobaan ini, kinerja calon karyawan dievaluasi untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan. Metode seleksi yang diterapkan oleh perusahaan ini fokus pada kualifikasi minimum, termasuk pendidikan dan pengalaman. Evaluasi kinerja dilakukan melalui wawancara mendalam, dan jika diperlukan, tes psikologi dan tes praktek dilakukan untuk memastikan potensi dan kelayakan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk di Branch Serang menerapkan sejumlah inovasi dalam proses seleksi karyawan, khususnya untuk mendukung peningkatan kompetitivitas Divisi Marketing. Beberapa poin kunci yang

relevan dengan seleksi karyawan dapat dibahas sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan dan Kriteria Seleksi: Proses seleksi dimulai dengan analisis jabatan yang mendalam. Pemahaman yang baik terhadap kebutuhan dan tuntutan spesifik Divisi Marketing memungkinkan perusahaan untuk merancang kriteria seleksi yang sesuai. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memiliki kemampuan dan kualifikasi yang tepat.
2. Wawancara Mendalam: Salah satu inovasi yang mencolok dalam proses seleksi adalah penggunaan wawancara mendalam. Calon karyawan diinterogasi tidak hanya mengenai kualifikasi teknis, tetapi juga mengenai latar belakang kehidupan, pendidikan, kesehatan, dan pengalaman kerja. Wawancara mendalam memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kemampuan dan kepribadian calon.
3. Penggunaan Tes Psikologi dan Praktek: Penerapan tes psikologi, terutama untuk jabatan tinggi, dan tes praktek untuk calon karyawan non-manajerial menunjukkan komitmen perusahaan untuk mengidentifikasi bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga potensi karyawan. Penggunaan tes ini dianggap sebagai langkah inovatif untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kecocokan yang baik dengan posisi yang mereka lamar.
4. Media Informasi dan Transparansi: Penggunaan media informasi seperti koran dan website perusahaan memberikan kejelasan dan transparansi terhadap kebutuhan serta persyaratan yang diterapkan dalam proses seleksi. Langkah ini dapat meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon karyawan dan mendukung pencarian individu yang sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan.

4.2 Penempatan Karyawan

Pendekatan yang diambil oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk terhadap penempatan karyawan mencerminkan perhatian yang serius terhadap pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Konsep ini sejalan dengan pandangan Mathis yang dijelaskan dalam (Nugraha, 2017). Perusahaan memandang penempatan karyawan bukan hanya sebagai pengisian posisi, tetapi juga sebagai upaya untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka. Adanya penerapan nilai-nilai moral, dorongan terhadap pembelajaran karyawan, serta penekanan pada sikap disiplin dan pencapaian target perusahaan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan secara holistik. Ini tidak hanya mencakup aspek teknis pekerjaan, tetapi juga melibatkan pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan.

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga mencerminkan perhatian PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan yang nyaman dianggap sebagai faktor pendukung fokus karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dapat tercermin dari kesinambungan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Hingga saat ini, tidak adanya kendala signifikan dalam penempatan karyawan menunjukkan efektivitas proses tersebut. Hal ini mungkin karena perusahaan telah mengadopsi pendekatan yang transparan dalam memberikan informasi kepada

calon karyawan, sehingga mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang posisi dan pekerjaan yang diinginkan.

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah adopsi inovasi dalam proses penempatan kerja karyawan di Divisi Marketing. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Serang menerapkan pendekatan serius terhadap penempatan, mengintegrasikan pemahaman mendalam tentang keahlian dan kemampuan setiap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya memandang penempatan sebagai pengisian posisi kosong, tetapi sebagai strategi untuk memastikan karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian, minat, dan kebutuhan Divisi Marketing. Penerapan nilai-nilai moral, penekanan pada pembelajaran karyawan, dan fokus pada pencapaian target perusahaan mendukung pendekatan holistik terhadap penempatan karyawan. Kesenambungan kinerja tanpa kendala signifikan juga menandakan efektivitas proses penempatan ini, yang dapat diatribusikan pada transparansi perusahaan dalam memberikan informasi kepada calon karyawan. Dengan demikian, inovasi dalam penempatan kerja menjadi faktor penting dalam strategi peningkatan kompetitivitas Divisi Marketing PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Serang.

4.3 Inovasi Seleksi dan Penempatan Karyawan Divisi Marketing

Strategi yang dijalankan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam divisi pemasaran, melibatkan serangkaian langkah-langkah yang terencana dan terorganisir. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai setiap langkah strategi tersebut:

1. Analisis Kebutuhan

Dalam menjalankan strategi manajemen sumber daya manusia, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menerapkan analisis kebutuhan yang spesifik dalam divisi pemasaran. Proses identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan menjadi langkah kritis dalam memahami persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk membangun tim yang sesuai dengan tuntutan industri dan memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan kebutuhan divisi secara cermat, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menciptakan dasar yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberlanjutan dalam lingkup pemasaran.

2. Penyusunan Profil Pekerja

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mengembangkan profil pekerja ideal untuk setiap peran di divisi pemasaran. Penetapan kriteria khusus, seperti kemampuan komunikasi dan pemahaman pasar, menjadi landasan utama dalam proses seleksi. Pendekatan ini memastikan bahwa calon karyawan yang terpilih adalah individu yang paling cocok dengan tuntutan dan dinamika pekerjaan dalam setiap posisi. Dengan fokus pada aspek-aspek khusus ini, perusahaan dapat mengidentifikasi bakat yang tepat, memastikan kesesuaian karyawan dengan kebutuhan divisi, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap efektivitas strategi pemasaran dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

3. Perekrutan

Dalam upaya perekrutan, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memanfaatkan beragam saluran, termasuk platform online, job fair, dan rekomendasi internal. Proses wawancara menjadi tahap kritis di mana perusahaan mengevaluasi tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga soft skills calon karyawan. Fokus pada aspek-aspek ini memastikan bahwa individu yang terpilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis posisi, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal dan keahlian tambahan yang mendukung keberhasilan dalam lingkungan kerja. Pendekatan serbaguna ini membantu menciptakan tim yang beragam dan kompeten sesuai dengan dinamika dan tuntutan industri pemasaran.

4. Assessment Kompetensi

Penerapan uji kompetensi menjadi elemen kunci dalam proses seleksi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Uji tersebut dirancang dengan relevan untuk mengevaluasi keterampilan teknis dan kemampuan analitis calon karyawan. Hasil uji ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang potensi kontribusi individu dalam konteks divisi pemasaran. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya merekrut karyawan yang memiliki keahlian teknis yang dibutuhkan, tetapi juga yang memiliki kemampuan analitis yang diperlukan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif dalam lingkungan pemasaran yang dinamis.

5. Tim Seleksi yang Terampil

Dalam proses seleksi, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menetapkan standar tinggi dengan memastikan bahwa tim seleksi terdiri dari anggota yang ahli di bidang pemasaran. Kehadiran anggota yang berpengalaman memberikan jaminan evaluasi mendalam terhadap calon karyawan, terutama dalam konteks spesifik divisi pemasaran. Dengan demikian, perusahaan dapat menilai secara menyeluruh apakah kandidat memiliki pengetahuan yang mendalam tentang dinamika pemasaran dan dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi perusahaan dalam menghadapi tantangan industri yang terus berkembang.

6. Referensi dan Background Check

Dalam upaya meminimalkan risiko kesenjangan nilai dan membangun kepercayaan, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk melakukan pemeriksaan referensi dan latar belakang terhadap calon karyawan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga sejalan dengan budaya perusahaan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memitigasi risiko ketidaksesuaian nilai dan memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki integritas dan keandalan yang diperlukan untuk berkontribusi secara positif pada lingkungan kerja dan mencapai tujuan bersama.

7. Pemantauan Pasca-Penempatan

Pasca penempatan karyawan, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk aktif melakukan pemantauan untuk menilai kinerja dan mendeteksi potensi perbaikan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap dinamika perubahan dan kebutuhan organisasi. Dengan pemantauan yang berkelanjutan, perusahaan dapat

mengidentifikasi area pengembangan karyawan, memastikan kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab, serta merespons cepat terhadap perubahan dalam kebutuhan divisi pemasaran. Hal ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk memberikan dukungan maksimal kepada karyawan dan menjaga kualitas kinerja dalam mencapai tujuan bisnis.

8. Pelatihan dan Pengembangan

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mengutamakan pengembangan karyawan dengan menyediakan program pelatihan. Dengan fokus pada penguatan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di divisi pemasaran, perusahaan memastikan bahwa karyawan dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika industri. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kualifikasi teknis, tetapi juga memperkaya kemampuan soft skills. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk memastikan bahwa setiap individu di divisi pemasaran memiliki sumber daya yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan mencapai tingkat kinerja optimal.

9. Fleksibilitas dalam Penempatan

Dalam mengelola sumber daya manusia, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memberikan perhatian khusus pada fleksibilitas dalam penempatan karyawan. Mengakomodasi kemampuan dan minat individu, perusahaan menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk memberikan kontribusi optimal sesuai dengan keahlian mereka. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap penempatan yang sesuai dan pemanfaatan potensi maksimal setiap anggota tim. Dengan memberikan ruang fleksibilitas, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana karyawan dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal sesuai dengan bakat dan minat masing-masing.

10. Umpan Balik Terus-Menerus

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menekankan pentingnya umpan balik terus-menerus dan dialog terbuka untuk meningkatkan pengalaman karyawan. Dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka, perusahaan mendorong perbaikan berkelanjutan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan. Proses komunikasi yang terbuka mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keterlibatan dan pengembangan karyawan, memastikan bahwa setiap individu merasa didengar dan dihargai. Dengan pendekatan ini, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan holistik karyawan dan kesuksesan bersama.

Dengan demikian, strategi yang diterapkan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menunjukkan komitmen serius untuk memastikan keberhasilan perekrutan, penempatan, dan manajemen karyawan di divisi pemasaran. Pendekatan terencana dan terorganisir mencerminkan usaha perusahaan dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan bisnis dan profil individu karyawan. Dengan fokus pada analisis kebutuhan, profil pekerja, dan penerapan berbagai metode seleksi, perusahaan berusaha menciptakan tim yang terampil dan berkontribusi maksimal. Hal ini mencerminkan dedikasi PT Sumber

Alfaria Trijaya Tbk untuk membangun tim yang berdaya saing tinggi dan mendukung pencapaian tujuan pemasaran secara optimal.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Branch Serang telah mengimplementasikan proses seleksi karyawan yang cermat dan inovatif. Inovasi ini mencakup analisis jabatan yang mendalam, wawancara mendalam, penggunaan tes psikologi dan praktek, serta transparansi melalui media informasi. Strategi ini dirancang untuk mendukung kompetitivitas Divisi Marketing dengan memastikan kecocokan karyawan dengan tuntutan spesifik. Adanya masa percobaan selama 3 bulan dan evaluasi kinerja menegaskan fokus perusahaan pada pemilihan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menunjukkan komitmen serius terhadap penempatan karyawan dengan fokus pada keahlian dan pertumbuhan holistik. Pendekatan ini, menganggap penempatan bukan sekadar pengisian posisi, melainkan penyelarasan peran dengan kemampuan individu. Penerapan nilai-nilai moral, dorongan pembelajaran, dan perhatian terhadap kesejahteraan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan proses penempatan terlihat dari kinerja karyawan yang berkelanjutan. Pendekatan transparan terhadap informasi posisi dan pekerjaan memastikan pemahaman yang jelas bagi calon karyawan, mengakibatkan minimnya kendala dalam penempatan karyawan.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mengimplementasikan strategi HR yang terencana dan terorganisir dalam divisi pemasaran. Melalui analisis kebutuhan, penyusunan profil pekerja, dan seleksi berbasis kompetensi, perusahaan memastikan penempatan karyawan yang sesuai. Penggunaan berbagai saluran perekrutan, pemantauan pasca-penempatan, dan penekanan pada pelatihan dan umpan balik kontinu mencerminkan fokus perusahaan pada pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Strategi ini menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat berkembang dan memberikan kontribusi optimal, menunjukkan seriusnya perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Ucapan Terima Kasih

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongannya selama proses sampai akhir penyusunan artikel ini. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah informasi dan sumber referensi serta informasi tentang inovasi dalam proses seleksi karyawan untuk meningkatkan kompetitivitas divisi marketing pt sumber alfariya trijaya tbk branch serang untuk ukuran pencarian yang sama.

Referensi

- Herry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Irawati, L., Khaeruman, & Farradia, Y. (2021). *Analysis Of The Work Motivation*

Factors On An Employee Performance. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 2(4).

- Khaeruman. (2021). Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas Grade 4 (Crew Of Store). *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijebef.v1i1.8>
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Sintaksis : Jurnal Ilmiah Pendidikan* , 1(1).
- Muhdar, M. (2020). Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah. In *PT. Raja Grafindo Persada*.
- nugraha. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 5(2).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyaman, D. J., Sirojudin, J., & Puspasari, D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kelas Melati di Sumedang. *Holistic Journal of Management Research*, 4(2).
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2).

Penulis Korespondensi

Ihwan Satria Lesmana dapat dihubungi melalui: ihwansatrialesmana@gmail.com