

Analisis Tahapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pengemudi PT Banyumas Raya Transportasi

Analysis of the Recruitment and Selection System Stages for Drivers at PT Banyumas Raya Transportasi

Ira Amalia Fadillah^{1*}, Andriya Oktanita², Alfizi³, Puspita Lianti Putri⁴, Slamet⁵, April Kurniawan⁶

¹⁻⁵ Universitas Harapan Bangsa Purwokerto, Indonesia

⁶ Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Indonesia

irraamaliafadillah@gmail.com^{1*}, andriyaoktanita@gmail.com², alfizi@uhb.ac.id³, puspita@uhb.ac.id⁴, slamet@uhb.ac.id⁵, aprilkurniawanofficial@gmail.com⁶

Alamat: Jl. Wahid Hasyim No. 274 A, Karangklesem Kec. Purwokerto Selatan Kab. Banyumas, Provinsi Jawa Tengah

Email Korespondensi: irraamaliafadillah@gmail.com

Abstract: *This study analyzes the recruitment and selection system for drivers at PT Banyumas Raya Transportasi. The focus of this research is to identify weaknesses in the existing system and formulate strategic recommendations to enhance the effectiveness of the recruitment and selection process. The research method used is qualitative descriptive, with primary data obtained through interviews with the HRGA division and secondary data from company documents and relevant literature. The findings indicate a high turnover rate and inefficiencies in the recruitment methods, which still rely heavily on traditional approaches such as social media and bulletin boards. To address these issues, this study recommends implementing a digital recruitment system, diversifying recruitment methods, and adopting competency-based selection processes to improve recruitment efficiency and effectiveness. The results of this research are expected to assist the company in developing a more sustainable and competitive workforce.*

Keywords: *Recruitment System, Driver Selection, Human Resource Management, Turnover*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi pengemudi di PT Banyumas Raya Transportasi. Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi kelemahan dalam sistem yang ada serta merumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan divisi HRGA serta data sekunder dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat turnover yang tinggi serta ketidakefisienan dalam metode rekrutmen, yang masih didominasi oleh pendekatan tradisional seperti penggunaan media sosial dan papan pengumuman. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini merekomendasikan penerapan sistem rekrutmen digital, diversifikasi metode rekrutmen, serta adopsi proses seleksi berbasis kompetensi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkelanjutan dan kompetitif.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Seleksi Pengemudi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Tingkat Perputaran Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Mendapatkan sumber daya manusia yang unggul sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang ketat. Setiap bisnis harus terus menunjukkan inovasi dan kreativitas agar dapat bersaing dan membangun organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif (Halisa, 2020). Memiliki tim kerja yang berkualitas tinggi

adalah kunci untuk menjadi kompetitif. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia perusahaan sangat bergantung pada seberapa kompetitif mereka. Istilah "*rekrutmen*" mengacu pada proses di mana suatu bisnis menemukan dan merekrut orang dengan perpaduan yang tepat antara ciri kepribadian, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam teori sumber manajemen daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen kunci dalam setiap bisnis yang sukses dan berkelanjutan. Perencanaan sumber daya manusia yang cermat dan memadai sangat penting untuk pertumbuhan dan pengembangan organisasi guna memenuhi tujuan bisnis. Ketersediaan tenaga kerja yang unggul dapat dicapai melalui perencanaan strategis yang melibatkan penerapan strategi perekrutan yang efisien. Strategi ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan standar kualitas dan kompetensi SDM di tempat kerja (Fitri Anggreani, 2021). Program pelatihan dan perekrutan, orientasi karyawan baru, wawancara kerja, dan tinjauan kinerja adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Kualitas tenaga kerja suatu organisasi secara langsung berkorelasi dengan tingkat keberhasilannya. Sehingga, organisasi perlu mencari dan mempekerjakan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan.

Menciptakan proses perekrutan yang efisien sangat penting agar organisasi tetap unggul dalam persaingan bisnis. Perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja dengan kemampuan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang baik tidak hanya membantu menemukan individu yang paling tepat, tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat berkembang dalam peran tersebut dan bertahan di organisasi untuk jangka panjang. Dengan strategi perekrutan yang tepat, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini, bahkan di tengah dinamika pasar yang terus berubah (Nurmasyitah, P., et al, 2023). Perusahaan dapat tetap unggul dalam persaingan bahkan ketika pasar terus berubah jika mereka memiliki strategi yang solid untuk merekrut karyawan baru dan melakukan promosi dari dalam.

Tenaga kerja merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah bisnis, sehingga perusahaan perlu berfokus pada perekrutan karyawan yang memiliki keunggulan, kompetensi tinggi, dan pengalaman relevan. Langkah awal yang penting dalam mendapatkan kandidat yang sesuai adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang terencana dengan baik. Proses ini adalah langkah awal yang strategis untuk menjamin keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan (Dinda, D. N. H., 2023). Menurut (Garaika, G.,

Margahana, H., & Purwanto, (2019) seleksi adalah prosedur yang digunakan organisasi untuk memilih pelamar kerja mana yang akan diterima dan mana yang akan ditolak. Kriteria perusahaan digunakan untuk menjalankan prosedur ini. Jika dilakukan secara efektif, proses seleksi dapat membantu bisnis dan organisasi menemukan karyawan yang kompeten dalam perannya dan sangat produktif. Menemukan kandidat yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang tercantum dalam lowongan pekerjaan adalah inti dari seleksi.

PT. Banyumas Raya Transportasi adalah operator program *Buy The Service* dari Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang beralamat di Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah. PT Banyumas Raya Transportasi berdiri pada tanggal 11 Desember 2020, yang bergerak pada layanan transportasi bus dalam kota. Dalam konteks perusahaan layanan transportasi, peran pengemudi sangat penting. Pengemudi tidak hanya bertanggung jawab atas keselamatan dan kenyamanan penumpang selama perjalanan, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam menjaga citra dan kualitas layanan perusahaan. Rekrutmen pengemudi di PT. Banyumas Raya Transportasi menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga kualitas layanan transportasi. Proses rekrutmen harus dilakukan dengan seleksi yang terstruktur untuk memastikan calon pengemudi tidak hanya memiliki kemampuan mengemudi yang baik, tetapi juga memahami etika berkendara dan memiliki sikap profesional dalam melayani penumpang. Melihat peran pengemudi yang begitu penting, maka diperlukan strategi rekrutmen dan seleksi yang mampu menghasilkan tenaga pengemudi yang profesional.

Tabel 1. Data *Turnover* Pengemudi dan Pelaksanaan Rekrutmen PT. Banyumas Raya Transportasi

Tahun	Jumlah TK Keluar	Jumlah Kebutuhan TK	Jumlah TK Diterima	Jumlah Pelaksanaan Rekrutmen
2021	-	90	90	1 Kali
2022	3	23	23	2 Kali
2023	23	23	23	6 Kali
2024	20	20	20	5 Kali

Sumber: PT. Banyumas Raya Transportasi

Berdasarkan data pada Tabel diatas, kebutuhan tenaga kerja PT. Banyumas Raya Transportasi menunjukkan dinamika yang cukup signifikan dari tahun 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021, perusahaan membutuhkan 90 tenaga kerja tanpa adanya turnover, sehingga rekrutmen dilakukan satu kali. Hal ini terjadi karena pada tahun 2021 perusahaan

baru memulai operasionalnya, sehingga perusahaan melakukan rekrutmen sebanyak 90 pengemudi untuk memenuhi kebutuhan operasional layanan yang baru berjalan 2 koridor. Pada awal tahun 2022, layanan operasional perusahaan bertambah 1 koridor sehingga menjadi 3 koridor. Hal ini membuat perusahaan melakukan rekrutmen dengan kebutuhan 20 pengemudi, akan tetapi terjadi turnover sebanyak 3 pengemudi sehingga pelaksanaan rekrutmen meningkat menjadi 2 kali. Kondisi ini memburuk pada tahun 2023, di mana turnover melonjak menjadi 23 pengemudi, yang mengakibatkan pelaksanaan rekrutmen sebanyak 6 kali. Pada tahun 2024, turnover menurun menjadi 20 pengemudi, namun masih membutuhkan 5 kali pelaksanaan rekrutmen. Tingginya tingkat turnover terutama pada tahun 2023 dan 2024 menjadi tantangan besar bagi perusahaan dalam menjaga kualitas layanan yang stabil. Oleh karena itu, strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif perlu diterapkan, sekaligus memastikan bahwa pengemudi yang direkrut memiliki kompetensi, integritas, dan etos kerja yang tinggi untuk mendukung citra positif perusahaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dan efektif berperan penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Barokah & Gunawan (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa diversifikasi metode rekrutmen dan pemanfaatan teknologi dapat menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Riani N & Dewi M P (2024) menegaskan pentingnya analisis kebutuhan tenaga kerja, metode rekrutmen terbuka, dan evaluasi seleksi yang menyeluruh untuk menghasilkan SDM yang kompeten. Selain itu, Zulkarnaen (2022) menekankan perlunya tes wawancara dan tertulis untuk mengevaluasi keterampilan teknis dan kemampuan interpersonal kandidat. Dengan pendekatan ini, PT. Banyumas Raya Transportasi dapat memastikan rekrutmen pengemudi berkualitas yang mampu mendukung operasional secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tahapan sistem rekrutmen dan seleksi di PT Banyumas Raya Transportasi. penelitian difokuskan pada identifikasi kelemahan dalam sistem yang ada serta pengembangan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Urgensi dari penelitian ini adalah untuk memperbaiki sistem rekrutmen di PT Banyumas Raya Transportasi mengingat lingkungan kerja saat ini semakin kompleks dan dinamis. Lingkungan seperti ini membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin spesifik. Namun, tantangan ini juga menghadirkan peluang bagi perusahaan untuk memanfaatkan teknologi dan strategi berbasis data dalam proses rekrutmen. Harapannya,

hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih baik.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia adalah bidang ilmu yang berfokus pada pengelolaan dan pengaturan tenaga kerja guna meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Sementara itu, Purwanto (2005) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian proses yang melibatkan perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai bagian dari upaya pengorganisasian dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang menentukan arah dan perubahan dalam perusahaan, sehingga dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berdampak positif pada kinerja dan hasil perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan dan seleksi awal, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, remunerasi, pengembangan karier, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya sekaligus meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingannya (Kasmir, 2019).

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar kerja yang nantinya dapat dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Siyah Mansur, 2019). Sedangkan menurut Potale Lengkong, & Moniharapon (2016) rekrutmen adalah proses perencanaan sumber daya manusia yang meliputi penentuan jumlah karyawan, waktu yang diperlukan, dan kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong dalam suatu perusahaan. Ivancevich J & Konopaske (2012) menjelaskan bahwa terdapat dua sumber rekrutmen yang dapat digunakan oleh organisasi, yaitu sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal mengutamakan pemanfaatan sumber daya manusia yang sudah ada di dalam organisasi, sedangkan rekrutmen eksternal melibatkan pencarian tenaga kerja dari luar organisasi untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Kedua metode ini memiliki pendekatan dan pelaksanaan yang berbeda dalam proses rekrutmen dan seleksi, sebagaimana dijelaskan berikut ini.

Sumber Rekrutmen Internal

Rekrutmen Internal adalah Rekrutmen Internal adalah rekrutmen di mana *supply* tenaga kerja dilakukan secara internal, yaitu di dalam organisasi (Rahadi, 2021). Ivancevich & Konopaske (2012) menjelaskan bahwa terdapat dua metode rekrutmen internal yang dapat diterapkan, yaitu *Job Posting*, dan *Employee Referrals*.

Sumber Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen Eksternal adalah proses perekrutan tenaga kerja yang berasal dari luar lingkungan perusahaan (Rahadi, 2021). Menurut Ivancevich & Konopaske (2012), terdapat beberapa metode rekrutmen eksternal yang dapat digunakan, antara lain *Social Networking Sites*, *Media Advertisement*, *E-Recruiting*, *Special Events Recruiting*, *College Recruiting*, dan *Summer Internships*.

Metode Rekrutmen Tertutup

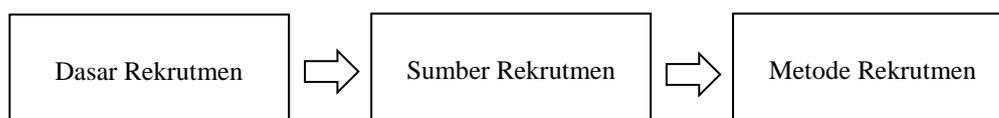
Metode tertutup adalah proses rekrutmen tenaga kerja yang hanya disampaikan kepada kalangan tertentu. Metode ini menghasilkan jumlah lamaran yang relatif sedikit, sehingga peluang mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih terbatas (Syarief, 2022).

Metode Rekrutmen Terbuka

Metode terbuka adalah proses rekrutmen yang disampaikan secara luas melalui berbagai media, baik cetak maupun elektronik. Tujuannya adalah untuk menjangkau khalayak yang lebih luas. Dengan pendekatan ini, diharapkan jumlah pelamar yang masuk meningkat, sehingga peluang untuk menemukan tenaga kerja berkualitas tinggi menjadi lebih besar (Syarief, 2022).

Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2017) berikut indikator– indikator proses rekrutmen adalah :



Gambar 1. Indikator Proses Rekrutmen

Sumber: Hasibuan (2017)

Seleksi

Menurut Hasibuan (2017), Seleksi merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini bertujuan untuk menilai dan menentukan apakah pelamar kerja diterima atau ditolak sebagai karyawan perusahaan berdasarkan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Sementara menurut Kartodikromo, Endang A dan Tewal (2017) seleksi adalah serangkaian aktivitas untuk

memilih pelamar kerja yang paling memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi atau jabatan tertentu di perusahaan. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan setelah tahap rekrutmen selesai. Melalui proses ini, perusahaan dapat memutuskan apakah seorang pelamar akan diterima atau ditolak, berdasarkan persyaratan yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan.

Metode Seleksi Ilmiah

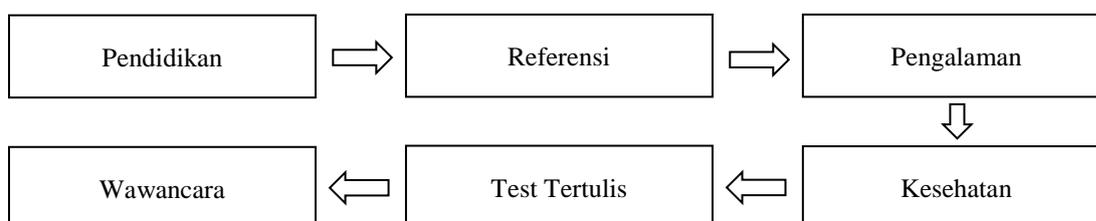
Metode ilmiah adalah proses seleksi tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan nyata jabatan serta spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Proses ini menggunakan pedoman yang terukur, dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan secara jelas. *Job specification* dalam hal ini adalah dokumen resmi yang memuat rincian kemampuan, keterampilan, dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan atau jabatan tertentu secara optimal. Metode ilmiah merupakan bentuk penyempurnaan dari seleksi non-ilmiah, dengan menambahkan pendekatan analitis yang lebih mendalam untuk memastikan kecocokan antara karyawan dan kebutuhan organisasi (Hermawan, 2020).

Metode Seleksi Non Ilmiah

Metode non-ilmiah adalah proses seleksi yang tidak didasarkan pada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang jelas. Seleksi ini dilakukan berdasarkan perkiraan atau pengalaman subjektif semata tanpa menggunakan pendekatan yang terukur atau sistematis sehingga berpotensi terjadi bias dalam penilaian (Hermawan, 2020).

Indikator Seleksi

Simamora (2012) mengemukakan terdapat 6 indikator dalam proses seleksi sumber daya manusia, yaitu: pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara.

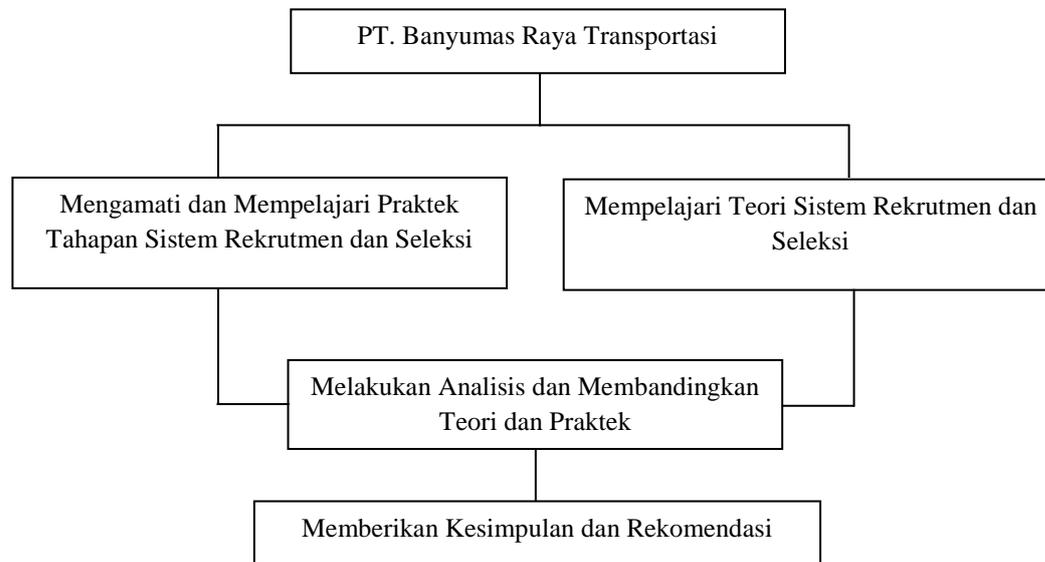


Gambar 2. Indikator Seleksi

Sumber: Simamora (2012)

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini dirancang untuk memberikan panduan sistematis dalam menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pengemudi di PT. Banyumas Raya Transportasi. Kerangka ini menggambarkan langkah-langkah yang dilakukan, mulai dari pengamatan terhadap praktik rekrutmen dan seleksi, mempelajari teori yang relevan, hingga melakukan analisis dan perbandingan antara teori dan praktik. Tahapan ini bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Menurut Rijali (2018) metode kualitatif merupakan penelitian dan pengamatan obyek secara bersiklus dan interaktif, sehingga pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara bersamaan. Metode kualitatif dapat berfungsi untuk menggambarkan dan memahami makna di balik data-data yang tampak, metode kualitatif akan cenderung mengarahkan penelitian pada jenis penelitian deskriptif (Sugiono, 2016).

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi calon pengemudi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh terhadap realitas yang

kompleks, seperti aspek etika, profesionalisme, dan strategi rekrutmen. Jenis penelitian ini juga relevan dengan tujuan penelitian, yaitu menghasilkan temuan yang dapat memperbaiki dan mengoptimalkan proses rekrutmen di perusahaan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dikumpulkan terdiri dari 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan divisi *Human Resource and General Affair* (HRGA) dari PT Banyumas Raya Transportasi mengenai sistem rekrutmen dan seleksi di PT Banyumas Raya Transportasi untuk posisi pengemudi. Data sekunder didapatkan melalui studi dokumen dan berbagai literatur yang terkait dengan *job description* dan *job specification*, dan berbagai teori metode rekrutmen dan seleksi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Banyumas Raya Transportasi



Gambar 4. Pool Terpadu PT. Banyumas Raya Transportasi

Sumber : PT Banyumas Raya Transportasi

PT. Banyumas Raya Transportasi adalah operator layanan “Trans Banyumas” yang merupakan implementasi program *Buy The Service* Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. PT Banyumas Raya Transportasi didirikan pada tanggal 11 Desember 2020 yang beralamat di Jl. Sultan Agung No.11 Windusara Karanglesem, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Pemerintah melalui Kementerian Perhubungan meluncurkan program Bus Rapid Transit dengan skema *Buy The Service* (BTS) sebagai jawaban atas tingginya kebutuhan akan moda transportasi publik di perkotaan yang lebih efisien, cepat, dan nyaman sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2009

tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. operator yang dipilih melalui lelang terbuka dengan mekanisme lelang berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) atau *Quality Licensing* yang memenuhi aspek kenyamanan, keamanan, keselamatan, keterjangkauan, kesetaraan, serta aspek kesehatan. Melalui lelang tersebut, PT. Banyumas Raya Transportasi terpilih sebagai operator Trans Banyumas karena dianggap memenuhi standar yang dibutuhkan. Program BTS di Kabupaten Banyumas yang kemudian dikenal dengan Trans Banyumas mulai beroperasi sejak Desember 2021 dengan operator terpilih yakni PT. Banyumas Raya Transportasi. Trans Banyumas melayani 3 koridor yakni Koridor I rute Pasar Pon – Terminal Ajibarang dengan jarak tempuh pulang pergi 39 km, kemudian Koridor II rute Terminal Notog – Terminal Baturraden dengan jarak tempuh 48 km, dan Koridor III rute Terminal Kebon Dalem – Terminal Bulupitu dengan jarak tempuh 47 km. Jam operasional Trans Banyumas dimulai dari pukul 05.00 WIB – 21.00 WIB.

Poster Lowongam Pekerjaan Pengemudi PT Banyumas Raya Transportasi



Gambar 5. Poster Lowongam Pekerjaan Pengemudi

Sumber : PT Banyumas Raya Transportasi

Data Turnover Pengemudi

Tabel 2. Data Turnover Pengemudi PT. Banyumas Raya Transportasi

Tahun	Bulan	Jumlah Keluar	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Diterima
2021	Oktober	-	90	90
	Januari	-	20	20
2022	Agustus	1	1	1
	November	1	1	1
	Desember	1	1	1
2023	Januari	3	3	3
	Februari	1	1	1
	April	5	5	5

	Mei	1	1	1
	Juni	4	4	4
	September	2	2	2
	Oktober	1	1	1
	Desember	6	6	6
2024	Januari	5	5	5
	Maret	4	4	4
	Mei	3	3	3
	Juni	2	2	2
	Juli	1	1	1
	Agustus	4	4	4
	Oktober	1	1	1

Sumber : PT Banyumas Raya Transportasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data turnover pengemudi PT. Banyumas Raya Transportasi mengalami fluktuasi signifikan selama periode 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021 kebutuhan tenaga kerja mencapai 90 orang yang sepenuhnya terpenuhi pada bulan Oktober. Pada tahun 2022 kebutuhan tenaga kerja tambahan sebanyak 20 orang pada bulan Januari. Pada tahun ini mulai terjadi turnover kecil dengan jumlah pengemudi keluar sebanyak 1 orang di beberapa bulan, meskipun kebutuhan tenaga kerja tetap rendah dan dapat terpenuhi. Pada tahun 2023, turnover meningkat drastis dengan angka tertinggi terjadi pada bulan April, Juni dan Desember, yang menunjukkan tantangan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Pada tahun 2024 tingkat turnover masih cenderung tinggi meski terjadi penurunan dari tahun sebelumnya. Data ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memerlukan strategi rekrutmen yang lebih efektif.

Job Description Pengemudi PT Banyumas Raya Transportasi

- Mengemudikan bus sesuai dengan rute dan jadwal yang telah ditetapkan.
- Menjaga keselamatan penumpang selama perjalanan dengan mematuhi aturan lalu lintas dan standar keselamatan.
- Memastikan kondisi bus dalam keadaan layak jalan sebelum operasional.
- Melaporkan kerusakan atau masalah teknis kendaraan kepada bagian operasional.
- Memberikan pelayanan ramah kepada penumpang, termasuk membantu penumpang dengan kebutuhan khusus.
- Mematuhi prosedur dan regulasi operasional perusahaan

Job Spesification Pengemudi PT Banyumas Raya Transportasi

Kualifikasi :

- Pria/Wanita.

- b. Pendidikan minimal SMA/SMK atau sederajat.
- c. Sehat jasmani dan rohani.
- d. Usia maksimal 45 tahun.
- e. Memiliki SIM B1 Umum atau B2 Umum.
- f. Berpengalaman mengemudikan bus (diutamakan).
- g. Domisili Banyumas (diutamakan).
- h. Bebas dari narkoba.
- i. Tidak terlibat dalam judi online.
- j. Bebas dari blacklist bank

Berkas Persyaratan :

- a. Pas foto 4x6 (2 lembar).
- b. Surat lamaran pekerjaan.
- c. Daftar riwayat hidup.
- d. Fotokopi KTP.
- e. Fotokopi KK.
- f. Fotokopi SIM.
- g. Fotokopi Ijazah.
- h. Surat keterangan sehat.
- i. Surat pernyataan bersedia ditempatkan di mana saja.
- j. Paklaring/sertifikat (jika ada).

Sumber Rekrutmen PT. Banyumas Raya Transportasi

PT. Banyumas Raya Transportasi menggunakan sumber rekrutmen eksternal dalam mencari kandidat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Artinya, proses perekrutan tenaga kerja berasal dari luar lingkungan perusahaan. Metode eksternal yang digunakan PT Banyumas Raya Transportasi adalah *Social Networking Sites*, *E-Recruiting* dan *Media Advertisement*. Dalam metode *Social Networking Sites*, PT Banyumas Raya Transportasi melakukan rekrutmen dengan menggunakan dan memanfaatkan media sosial Instagram, Facebook, Telegram dan melalui grup WhatsApp. Dalam metode *E-Recruiting* PT Banyumas Raya Transportasi melakukan rekrutmen dengan menggunakan dan memanfaatkan situs rekrutmen online LinkedIn. Sementara itu, dalam metode *Media Advertisement* PT Banyumas Raya Transportasi melakukan rekrutmen dengan menggunakan dan memanfaatkan saluran periklanan tradisional, yaitu melalui papan pengumuman perusahaan.

Metode Rekrutmen PT. Banyumas Raya Transportasi

PT. Banyumas Raya Transportasi menggunakan metode rekrutmen terbuka dalam mencari kandidat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Tujuan dari metode ini adalah untuk menjangkau calon pelamar secara luas, sehingga perusahaan dapat memperoleh kandidat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Dengan metode rekrutmen terbuka, PT Banyumas Raya Transportasi memastikan rekrutmen secara transparan dan memberikan peluang yang sama bagi setiap individu untuk melamar, sehingga meningkatkan kemungkinan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Metode Seleksi PT. Banyumas Raya Transportasi

PT. Banyumas Raya Transportasi menggunakan metode seleksi ilmiah dalam mencari kandidat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Metode seleksi ilmiah ini mencakup berbagai tahapan yang terukur dan objektif, seperti wawancara, tes kemampuan teknis, dan kesesuaian kriteria. Dengan metode seleksi ilmiah, PT Banyumas Raya Transportasi memastikan bahwa kandidat yang terpilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian dengan kriteria yang dibutuhkan. Selain itu, metode seleksi ilmiah dapat membantu mengurangi potensi kesalahan dalam rekrutmen dan meningkatkan efisiensi proses seleksi untuk menemukan kandidat tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

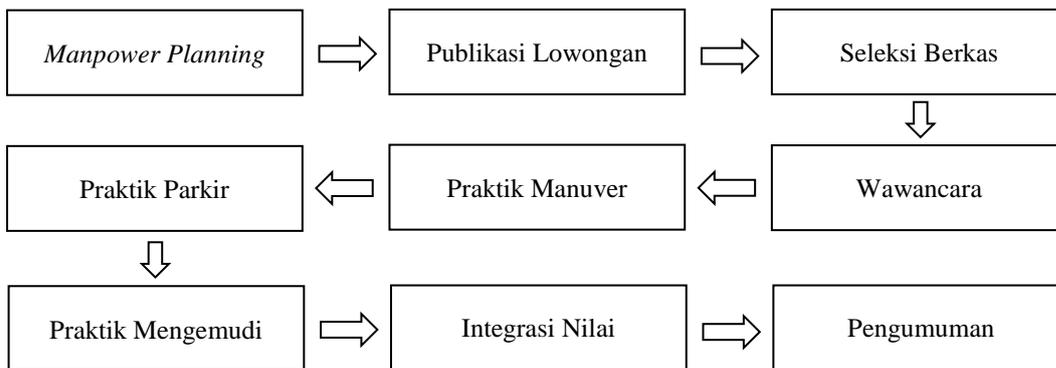
Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Divisi Human Resource and General Affair* (HRGA), proses rekrutmen dan seleksi di PT Banyumas Raya Transportasi mencakup beberapa tahap. Tahap pertama adalah perencanaan jumlah kebutuhan karyawan, menetapkan kriteria minimum, serta menentukan posisi yang akan dibuka (dalam hal ini posisi pengemudi). Seluruh tahapan ini masuk kedalam kegiatan perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*). Selanjutnya, hasil dari perencanaan ini diserahkan kepada Direksi untuk mendapatkan persetujuan terkait kebutuhan tenaga kerja. Setelah disetujui, Divisi HRGA akan membuat dan mempublikasikan lowongan kerja menggunakan metode tradisional melalui berbagai situs media sosial. Kandidat yang melamar kemudian melalui proses seleksi administrasi untuk memastikan kesesuaian dokumen dengan persyaratan yang ditetapkan. Tahap berikutnya adalah wawancara, yang bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan interpersonal, profesionalisme, dan integritas calon karyawan. Setelah proses wawancara, kandidat menjalani serangkaian tes teknis, seperti praktik manuver, praktik parkir, dan praktik mengemudi, untuk mengukur kemampuan teknis mereka secara

langsung. Setelah serangkaian proses tersebut selesai akan dilakukan integrasi nilai untuk menentukan kandidat yang diterima berdasarkan perolehan skor tertinggi. Hasil akhir dari proses ini diumumkan kepada kandidat yang lolos seleksi.

Alur Rekrutmen Pengemudi PT Banyumas Raya Transportasi

Dari hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan, maka alur rekrutmen pengemudi PT. Banyumas Raya Transportasi dapat dijelaskan dengan gambar berikut :



Gambar 6. Alur Rekrutmen Pengemudi PT Banyumas Raya Transportasi

Sumber : PT. Banyumas Raya Transportasi

a. *Manpower Planning*

Pada tahap ini, Divisi HRGA akan menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja, dan kriteria minimum calon karyawan. HRGA menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rencana strategis untuk memenuhi kebutuhan pengemudi. Hasil dari perencanaan ini kemudian diserahkan kepada Direksi untuk mendapatkan persetujuan.

b. *Publikasi Lowongan*

Setelah mendapat persetujuan dari Direksi, Divisi HRGA membuat dan mempublikasikan lowongan kerja. Metode publikasi PT Banyumas Raya Transportasi menggunakan melalui media sosial (Instagram, Facebook, WhatsApp, LinkedIn) dan papan pengumuman. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menarik perhatian kandidat yang memenuhi kualifikasi.

c. *Seleksi Berkas*

Pada tahap ini, HRGA melakukan penyaringan awal terhadap berkas lamaran yang masuk, seperti CV, surat lamaran, dan dokumen pendukung lainnya. Berkas-berkas ini diperiksa untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kepemilikan SIM sesuai persyaratan.

d. Wawancara

Kandidat yang lolos seleksi berkas akan menjalani wawancara. Tujuan wawancara adalah untuk mengevaluasi kemampuan interpersonal, sikap profesional, dan kesesuaian kandidat. Tahap ini juga digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman kerja dan motivasi kandidat.

e. Praktik Manuver

Pada tahap ini, kandidat diuji kemampuannya dalam mengendalikan bus pada situasi tertentu, seperti bermanuver, melakukan tikungan tajam, dan menghadapi rintangan. Tes ini bertujuan untuk menilai kemampuan teknis kandidat dalam mengendalikan bus dengan presisi dan aman.

f. Praktik Parkir

Tahap ini mengukur keterampilan kandidat dalam memarkir bus secara aman dan efisien. Kandidat diminta untuk melakukan berbagai jenis parkir, seperti parkir paralel dan mundur, sesuai dengan situasi yang sering dihadapi dalam operasional sehari-hari. Tes ini juga menilai kemampuan kandidat dalam memperkirakan jarak dan mengelola ruang dengan baik.

g. Praktik Mengemudi

Tahap ini melibatkan pengujian kemampuan mengemudi secara keseluruhan di jalan raya, termasuk kepatuhan terhadap aturan lalu lintas, keselamatan penumpang, dan kenyamanan berkendara. Kandidat juga dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam mengantisipasi situasi di jalan untuk memastikan pelayanan yang aman dan profesional.

h. Integrasi Nilai

Tahap ini melibatkan pengolahan hasil dari seluruh tes yang telah dilakukan. Setiap kandidat diberi skor berdasarkan kemampuan mereka dalam wawancara, tes praktik, dan aspek lainnya. Skor ini kemudian digunakan untuk menentukan kandidat yang paling memenuhi kriteria dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

i. Pengumuman

Hasil akhir dari proses rekrutmen diumumkan kepada kandidat yang lolos seleksi. Kandidat yang diterima akan mendapatkan pemberitahuan resmi dan diarahkan untuk mengikuti tahap selanjutnya.

Analisis Kesenjangan

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi di PT Banyumas Raya Transportasi belum mengintegrasikan metode yang lebih terukur, seperti asesmen berbasis kompetensi, sehingga ada potensi salah rekrut yang berdampak pada operasional layanan dan turnover.
- b. Terdapat kesenjangan antara teori rekrutmen dan seleksi yang ideal dengan praktik yang dilakukan oleh PT Banyumas Raya Transportasi. Dalam teori, proses rekrutmen yang efektif melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja secara mendalam, diversifikasi metode perekrutan, dan penerapan seleksi berbasis kriteria objektif seperti kompetensi teknis dan interpersonal. Namun, praktik di PT Banyumas Raya Transportasi masih menggunakan metode rekrutmen dengan pendekatan tradisional, seperti media sosial dan papan pengumuman, tanpa pemanfaatan teknologi modern.
- c. Berdasarkan teori rekrutmen dan seleksi, alur yang disajikan sebagian besar sudah sesuai dengan teori, terutama dalam tahapan inti seperti *manpower planning* (Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, 2016), publikasi lowongan (Ivancevich, J., & Konopaske, 2012), seleksi berkas (Hasibuan, 2017), wawancara (Simamora, 2012), dan tes praktik, seperti manuver, parkir, dan mengemudi, yang merupakan bagian dari evaluasi kemampuan teknis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Hermawan, 2020). Tahapan tersebut mencerminkan prinsip dasar rekrutmen dan seleksi yang efektif, yaitu merencanakan kebutuhan tenaga kerja, menarik kandidat melalui metode rekrutmen terbuka, dan mengevaluasi kandidat berdasarkan kemampuan teknis serta kesesuaian dengan persyaratan. Namun, terdapat beberapa hal yang belum sepenuhnya tercakup dalam alur ini. Misalnya, tidak adanya tes tertulis atau asesmen berbasis kompetensi, yang menurut teori seleksi ilmiah sangat penting untuk mengevaluasi kemampuan teknis maupun interpersonal kandidat (Hermawan., 2020; Hasibuan, 2017). Secara keseluruhan, alur rekrutmen dan seleksi PT. Banyumas Raya Transportasi sudah sesuai dengan teori, tetapi dapat ditingkatkan dengan menambahkan elemen asesmen kompetensi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa PT Banyumas Raya Transportasi telah berupaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung operasional perusahaan. Namun, terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki, terutama dalam menangani tingginya angka turnover dan memastikan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan standar

perusahaan. Tingginya tingkat turnover mengindikasikan adanya masalah dalam retensi karyawan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Selain itu, metode rekrutmen dan seleksi yang digunakan masih memerlukan inovasi, terutama dengan memanfaatkan teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses. Dengan mengintegrasikan analisis kebutuhan tenaga kerja, strategi rekrutmen berbasis data, dan pendekatan seleksi yang lebih objektif, perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih baik di masa depan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT Banyumas Raya Transportasi melakukan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi. Pertama, perusahaan perlu memanfaatkan teknologi modern, seperti *Applicant Tracking System (ATS)* atau platform digital lainnya, untuk menyederhanakan dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Kedua, penting bagi perusahaan untuk melakukan survei kepuasan karyawan secara rutin untuk mengidentifikasi faktor penyebab turnover yang tinggi, sehingga dapat merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Ketiga, perusahaan juga perlu memperkuat metode seleksi dengan mengadopsi asesmen berbasis kompetensi untuk memastikan kandidat yang terpilih memiliki kemampuan teknis dan interpersonal yang sesuai. Selain itu, diversifikasi metode rekrutmen dengan menjangkau kandidat potensial melalui platform digital dan jejaring profesional dapat membantu menarik lebih banyak pelamar berkualitas. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat mengurangi angka turnover, meningkatkan stabilitas tenaga kerja, dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(2), 60–65. <https://lenteranusa.id/>
- Dinda, D. N. H., & S. A. (2023). Analisis metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang bermutu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i1.313>
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM (suatu kajian studi literatur manajemen

- sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran seleksi (selection) tenaga kerja yang tepat terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- 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. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & C. (2020). *Rekrutmen & seleksi antara nepotisme dan profesional* (U. Press, Ed.).
- Ivancevich, J., & Konopaske, M. R. (2012). *Human resource management* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Kartodikromo, E. A., Tewal, B., & Irawan, T. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 354–372.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Nurmasyitah, P., Amini, S., Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), 2046–2052.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13628/13214>
- Purwanto. (2005). Arti dan peranan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.21831/jep.v2i2.644>
- Rahadi, D. R. M. M. F. (2021). *E-recruitment and selection*. CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Riani, N. W. L. S., Dewi, M. P., & S. (2024). Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1841–1847.
- Rijali. (2018). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Simamora, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Perasa Bandung.
- Zulkarnaen, B. D., & W. (2022). Analisis tahapan sistem rekrutmen dan seleksi underwriter PT Asuransi Candi Utama. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 2(2), 146–160.