

Pemaksimalan Jumlah Source Pada Lima Wilayah PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Samarinda

Akbar Dwi Sapoetra DR¹, Novi Yanti Pratiwi²

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

E-mail: akbardwisaputradr@gmail.com, novi.yanti.pratiwi@unm.ac.id

Article History:

Received: 10 Juli 2023

Revised: 17 Juli 2023

Accepted: 19 Juli 2023

Keywords: *Source, Interview, Rekrutmen.*

Abstract: *Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan dalam suatu perusahaan agar mengoptimalkan kualitas dari perusahaan itu sendiri, terlebih kepada perusahaan ritel yang terlibat langsung dengan pelanggan atau pembeli dan membutuhkan karyawan sebagai pelayanan pelanggan di Toko. Alfamidi dengan nama perusahaan PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Samarinda juga menjadi perusahaan yang memerlukan SDM yang mumpuni, sehingga source yang diterima harus menutupi keperluan yang ditetapkan. Tujuan pengabdian ini untuk memaksimalkan source yang ada pada lima wilayah yang memerlukan SDM yang lebih banyak, melalui empat upaya yakni menghungi PIC sekolah, turun langsung, interview online hingga penyebaran informasi melalui media sosial diharapkan mampu meningkatkan source. Setelah melakukan pengabdian, dari data yang diperoleh tiga wilayah mengalami peningkatan source dan dua lainnya mengalami penurunan differensiasi atau pemenuhan yang diperlukan.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan perlu akan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pemenuhan pekerja dalam perusahaan tersebut, perusahaan yang unggul dan memiliki kualitas akan berusaha semaksimal mungkin untuk pemenuhan sumber daya manusia di perusahaan tersebut, salah satu upaya perusahaan terkhusus di *department people development tim recruitment selection and assessment* pastinya pencarian, perekrutan, dan penyeleksian karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan. Perekrutan atau proses *sourcing* telah menjadi hal biasa dalam sebuah perusahaan, tetapi hal tersebut tidaklah mudah untuk pemenuhan karyawan tersebut Handoko dalam Lina (2020) menjelaskan bahwa proses rekrutmen merupakan serangkaian proses mulai dari pencarian dan ketertarikan para calon karyawan yakni pelamar yang dapat melamar sebagai seorang karyawan di perusahaan nantinya. Pendapat dari Sunyoto (2012) juga sejalan, bahwa proses rekrutmen merupakan upaya dalam mencari, menemukan hingga menarik para pelamar agar mau dan mampu menjadi karyawan pada organisasi tertentu maupun sebagian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan

pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian di perusahaan.

PT. Midi Utama Indonesia, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel, yang sudah berdiri secara komersial sejak tahun 2007, PT. Midi Utama Indonesia, Tbk atau yang lebih akrab disebut dengan gerai Alfamidi ini telah memiliki 11 cabang yang tersebar luas di Indonesia. *Head office* dari PT. Midi utama Indonesia, Tbk terletak di Tangerang. Sementara cabang-cabang terdapat dari kota Medan, Bitung, Jogjakarta, Bekasi, Pasuruan, Samarinda, Makassar, Palu, Kendari, Manado, Ambon hingga Jayapura dengan lebih dari 2.500an gerai yang tersebar di wilayah-wilayah tersebut. PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *branch* Samarinda merupakan *branch* ketujuh dari sebelas cabang tersebut yang tersebar di Indonesia. *Branch* Samarinda merupakan *branch* pertama yang berada di provinsi Kalimantan, serta menaungi Kalimantan Timur hingga Kalimantan Utara.

Angka minus yang ada atau kebutuhan karyawan juga tergolong tinggi di beberapa wilayah yang dinaungi oleh cabang Samarinda. Salah satu wilayah yang paling banyak dibutuhkan dari cabang Samarinda yaitu wilayah Balikpapan yang mencapai -47, selain itu di wilayah Penajam -5, Sangatta -6, Tenggarong -9 dan 0 untuk wilayah Bontang. Dari hasil observasi penulis di wilayah tersebut serta hasil diskusi dengan *departement people development* perusahaan, hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor seperti; tingginya minat bekerja di perusahaan tambang untuk lulusan SMA/Sederajat karena melihat budaya dari masyarakat setempat yang menganggap bekerja di bidang tambang merupakan pekerjaan yang menjanjikan. Dibuktikan dari hasil penelitian Nurul (2015) yang menyatakan bahwa pertambangan merupakan sektor yang sangat menjanjikan di bidang ekonomi masyarakat.

Hal tersebut juga memicu tingginya antusias masyarakat di wilayah Kalimantan untuk bekerja di dunia pertambangan dibandingkan di dunia ritel, bukan hanya karena pandangan masyarakat, faktor lain yang didapatkan peneliti setelah melakukan dinas luar kota di wilayah-wilayah Kalimantan Timur hingga Kalimantan Utara mendapatkan adalah kurangnya informasi yang didapatkan masyarakat setempat. Pencarian kandidat juga cukup sulit didapatkan melihat kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan yang ada, seperti kualifikasi usia, riwayat vaksin, riwayat menikah dan lainnya. Hambatan lain juga terkait kendala internet dan jaringan, setelah turun langsung ke wilayah-wilayah seperti Sangatta dan Tenggarong terkait koneksi jaringan di wilayah tersebut ditemukan bahwa jaringan memang tidak terlalu bagus.

Latar belakang budaya kerja 2I3K yaitu; 1) Integritas yang tinggi, 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik, 3) Kualitas dan produktifitas yang tertinggi, 4) Kerja sama tim 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik, membuat Alfamidi memerlukan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemajuan dan pelayanan kepada pelanggan/*customers* Alfamidi. Perusahaan memerlukan *source* sebagai pemberi layanan kepada pelanggan. Perlunya *source* tersebut menjadi tantangan dalam *department people development* divisi *recruitment selection and assessment* sebagai salah satu tanggung jawab dalam perusahaan. Apabila pemenuhan karyawan tidak terpenuhi, maka kualitas dari suatu toko akan menurun juga karena kurangnya tenaga kerja yang berada di toko tersebut.

Dari data-data hingga budaya kerja perusahaan tersebut, maka perlunya dilakukan pemaksimalan jumlah *source* untuk beberapa wilayah yang dinaungi oleh Alfamidi *branch* Samarinda agar mampu memenuhi tuntutan dari perusahaan serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik bagi perusahaan. Dengan kata lain, tujuan dari pengabdian ini yaitu memaksimalkan jumlah *source* yang ada pada lima wilayah PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Sanarinda yakni Balikpapan, Penajam, Sangatta, Tenggarong dan Bontang.

METODE

Terdapat empat upaya yang diberikan penulis dalam memaksimalkan jumlah *source*. Pertama, difokuskan pada pihak-pihak sekolah yang berada di wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara, dengan mencari sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta, setelah itu meminta PIC dari sekolah-sekolah tersebut untuk dihubungi untuk menginformasikan lowongan pekerjaan yang dibuka oleh Alfamidi Samarinda. Informasi lowongan pekerjaan dikhususkan apabila diadakan *walk in interview* atau dinas luar kota di daerah tersebut, diharapkan dengan menghubungi PIC sekolah yang ada, pihak sekolah mampu menyebarluaskan informasi yang diberikan, baik kepada alumni sekolah maupun calon-calon lulusan sekolah yang akan datang.



Gambar 1. Menghubungi PIC Sekolah

Kedua, upaya yang dilakukan dengan cara turun langsung ke wilayah-wilayah yang kurang SDM Turun langsung atau dinas ke luar kota telah dilakukan sebanyak enam kali. Balikpapan empat kali, Sangatta dan Tenggarong Kutai Kartanegara sekali. Hal tersebut dilakukan karena ketiga wilayah tersebut pernah membutuhkan penambahan *source* yang sangat dibutuhkan secepatnya serta memiliki *budget* yang cukup untuk dinas keluar kota. Proses seleksi dilakukan mulai dari *company profile* yaitu pemberian gambaran perusahaan, tes psikologis untuk melihat intelektual dan kepribadian kandidat, tes administrasi untuk melihat kualifikasi kandidat, hingga wawancara langsung sebagai tahapan akhir penyeleksian. Kegiatan ini biasanya dilakukan seminggu sekali apabila tingkat differensiasi dari suatu kota sangat tinggi, salah satunya wilayah Balikpapan.



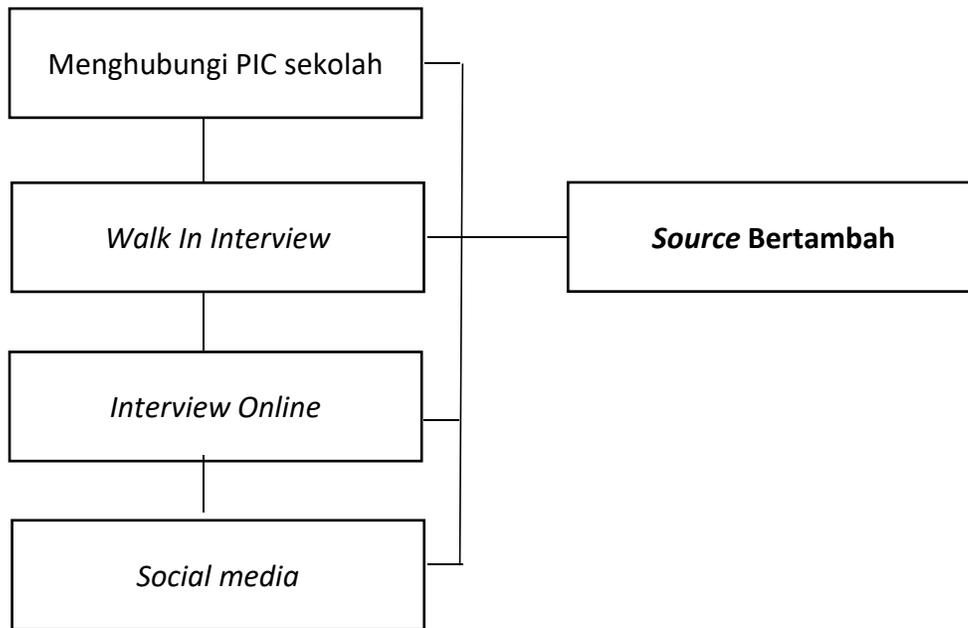
Gambar 2. Interview Langsung

Ketiga, melakukan *interview online* di daerah-daerah yang kurang SDM dan memiliki *budget* yang cukup tinggi untuk turun langsung ke wilayah tersebut. Keempat, dengan penyebaran informasi lowongan pekerjaan di sosial media salah satunya melalui Instagram @Alfamidikarir_Samarinda yang setiap saat dilakukan *update* baik melalui postingan maupun cerita di aplikasi Instagram.



Gambar 3. Interview Online dan Penyebaran Sosial Media

Hambatan perspektif masyarakat terkait pertambangan dan ritel, telah dilakukan solusi untuk penekanan di setiap *company profile* (gambaran perusahaan). *Company profile* merupakan penjelasan terkait keuntungan, kerugian, gambaran kerja dan informasi perusahaan kepada calon karyawan. Penekanan kelebihan saat *company profile* ditekanakan pada Alfamidi yang memiliki jenjang karir mulai dari *store crew*, MD (*Merchandiser*), asisten kepala toko (*assistent chief of store*), hingga kepala toko (*chief of store*) maka dari itu, bekerja di Alfamidi akan memberikan kesempatan berkarir yang baik dan berkembang. Penjelasan lain juga diberikan sebagai benefit Alfamidi seperti kompensasi, tanggungan BPJS, dan lainnya yang memberikan manfaat untuk setiap karyawan yang tidak didapatkan di perusahaan lainnya.



Gambar 4. Kerangka Intervensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh selama pengabdian secara umum telah berjalan sesuai dengan rencana. Penulis telah melakukan analisis proses rekrut dan seleksi mulai dari *company profile* yaitu penjelasan gambaran perusahaan agar para pelamar mengetahui sejarah perusahaan, benefit dan hambatan jika bekerja, pelamar juga diberikan gambaran pekerjaan yang akan dilakukan. Penulis juga telah mampu melakukan penambahan *source* yang ada di wilayah Kalimantan Timur hingga Kalimantan Utara. Selama proses pengabdian yang telah penulis laksanakan mulai dari bulan Februari hingga Mei 2023 pemenuhan *source* Balikpapan sudah berada 53 *source*, Bontang 6, Penajam dan Sangatta 15 *source* atau karyawan yang bertambah, sementara wilayah Tenggarong sudah tidak memiliki diferensiasi melainkan plus 3 di wilayah tersebut. Proses interview yang dilakukan juga telah maksimal, baik psikotes dan interview telah dilakukan dengan baik dan benar melalui teknik BEI (*Behavioral Event Interview*).

Tabel 1. Data Source

Kota	Februari		Maret		April		Mei	
	DIFF	SOURCE	DIFF	SOURCE	DIFF	SOURCE	DIFF	SOURCE
Balikpapan	-47	19	-48	27	-56	23	-79	53
Bontang	0	0	0	0	2	0	0	6
Penajam	-5	25	-4	13	-2	10	-3	15
Sangatta	-6	0	-7	10	-4	0	-8	15
Tenggarong	-9	10	-3	5	2	7	3	0

Dari tabel diatas, tergambar penambahan *source* serta data differensiasi yang ada pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Samarinda. Differensiasi merupakan angka yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, differensiasi didapatkan dari nilai *actual* (ACT) dan juga *standard* (STD)

yang ditetapkan di perusahaan. Data diatas menggambarkan DIFF di bulan Februari mulai dari kota Balikpapan -47, Bontang 0, Penajam -5, Sangatta -6, dan Tenggarong -9. Setiap angka yang mines (-) artinya membutuhkan sekian karyawan. Seharusnya, source yang didapatkan harus menutupi angka mines yang ada namun dari data diatas, di bulan Februari *source* yang diperoleh masih belum cukup.

Setelah melakukan pengabdian, data di bulan Maret, April hingga Mei yang merupakan penarikan data terakhir mulai meningkat. Meskipun di kota Balikpapan tingkatan DIFF meningkat yang disebabkan karena tingginya *turn over* di toko, namun *source* yang diterima meningkat jika dibandingkan bulan Februari. Data terakhir di kota Balikpapan DIFF -79 source 53, Bontang DIFF 0 source 6, Penajam DIFF -3 source 15, Sangatta DIFF -8 source 15 dan Tenggarong sudah 3 (tidak mines). Dengan kata lain, terjadi peningkatan *source* pada tiga wilayah yakni Balikpapan dari 19 hingga 53, Bontang dari 0 hingga 6, dan Sangatta dari 0 hingga 15. Sementara dua wilayah mengalami penurunan *turn over* atau DIFF yakni Penajam dari DIFF -5 menjadi -3 dan Tenggarong dari -9 hingga 3.

KESIMPULAN

Pemenuhan karyawan dalam perusahaan diperlukan dalam upaya pemaksimalan kinerja perusahaan, pemaksimalan dapat dilakukan salah satunya dengan meningkatkan jumlah *source* yang ada. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, data dari bulan Februari hingga Mei 2023 mengalami peningkatan *source* di tiga wilayah yaitu Balikpapan, Bontang dan Sangatta. Sementara dua wilayah mengalami penurunan *turn over* yaitu Penajam dan Tenggarong. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu mampu meningkatkan seluruh wilayah yang ada serta memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Selain itu, perlunya peningkatan intervensi yang diberikan agar memaksimalkan kembali *source* pada wilayah-wilayah yang ada.

DAFTAR REFERENSI

- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific journal of reflection: economic, accounting, management and business*, 3(3), 281-290.
- Nurul, A. (2015). *Perubahan Kondisi Sosial Ekonomi Pemilik Lahan Tambang Pasir Besi Di Desa Welahan Wetan Kecamatan Adipala Kabupaten Cilacap*. Bachelor thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.