



## PROSES SELEKSI CALON KARYAWAN PADA PT XXX (Studi kasus di Sidoarjo)

Amallia Dicanuary Abhellina<sup>1</sup>, Roziana Ainul Hidayati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik  
email : [aabhellina@gmail.com](mailto:aabhellina@gmail.com)<sup>1</sup>, [roziana.umg@gmail.com](mailto:roziana.umg@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** *PT. XXX is a company engaged in outsourcing which is located in the Sidoarjo area. The purpose of this study is to find out the causes of fraud and the efforts that must be made by companies to minimize fraud that often occurs when selecting prospective employees at PT.XXX. The method used in this research is by using descriptive qualitative method. The data sources used in this research are primary data and secondary data. Data collection techniques used in this study were observation and interviews. The researcher made observations through the process of recording and observing during the activity. The interviews conducted by the researchers were direct interviews with 3 informants, namely the HRD Manager, Recruitment Leader and Recruitment Staff. Judging from the phenomena that the researchers found, there was no special supervisory team formed by PT. XXX during the selection process for prospective employees, causing a lot of fraud that occurred during the selection process.*

**Keywords:** *Selection, Cheating and Supervision*

**Abstrak.** PT. XXX ialah perusahaan yang bergerak pada sektor outsourcing yang terletak di daerah Sidoarjo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab terjadinya kecurangan dan upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam meminimalisir kecurangan yang sering terjadi pada saat seleksi calon karyawandi PT. XXX. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini ialah observasi dan wawancara. Peneliti melaksanakan observasi dari proses pencatatan dan pengamatan sepanjang kegiatan dilangsungkan. Wawancara yang dilaksanakan atas peneliti ialah wawancara dengan cara langsung terhadap 3 informan, yaitu Manager HRD, Leader rekrutmen dan Staf rekrutmen. Dilihat dari fenomena yang peneliti temukan bahwa belum adanya tim khusus pengawas yang dibentuk oleh PT. XXX pada saat proses seleksi calon karyawan, sehingga menimbulkan banyak kecurangan yang terjadi pada saat proses seleksi dilaksanakan.

**Kata Kunci:** Seleksi, Kecurangan dan Pengawasan

## PENDAHULUAN

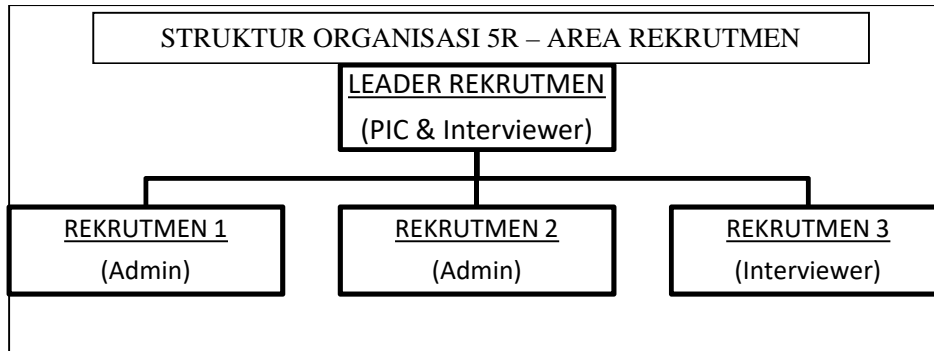
Sumber Daya Manusia (SDM) ialah perihal yang sangat penting yang dipunyai setiap perusahaan tanpa terkecuali kecil maupun besar perusahaannya, SDM ialah pelaksana kegiatan maupun penggerak perusahaan maupun organisasi. Pengadaan tenaga kerja ialah tahapan pertama juga yang menunjukkan keberhasilan sebuah perusahaan ketika memenuhi tujuan. Hasibuan (2007:27) mengungkapkan bahwasanya “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan”.

Supaya tujuan organisasi dapat terpenuhi dengan cara optimal, dibutuhkan sumber daya manusia secara berkualitas juga potensial berdasarkan situasi organisasi. Maka, perusahaan haruslah menjalankan juga memiliki sistem pengadaan tenaga kerja dari tahapan rekrutmen maupun seleksi. Seleksi ialah tahapan guna mengambil keputusan pegawai yang sesuai melalui suatu kumpulan calon pegawai yang diperoleh dari tahapan perekrutan, baik perekrutan eksternal ataupun internal. Tujuan diadakannya seleksi ialah berdasarkan pernyataan (1996:36) yakni memperoleh orang tepat pada posisi tepat (*The right man on the right place*).

Dessler (2008) mengungkapkan bahwasanya terdapat tiga perihal yang menjadikannya seleksi tersebut sebagai perihal berpengaruh pada sebuah perusahaan atau organisasi yakni: pertama, prestasi perusahaan memiliki ketergantungan terhadap bawahan. Kedua, seleksi menjadi penting dikarenakan mempekerjakan maupun merekrut ialah biaya mahal. Ketiga, perihal ini berpengaruh besar dikarenakan bisa memberikan dampak hukum melalui mempekerjakan orang yang tak memiliki kompetensi. Sistem seleksi secara baik bisa mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi kemudian sumber daya lainnya pada perusahaan dapat dilakukan pengelolaan dengan cara efektif juga efisien yang bisa menguntungkan untuk perusahaan. Kemudian melalui sistem rekrutmen beserta seleksi yang sesuai jadi bisa memberikan hasil suatu kelompok pekerja yang dapat melakukan pemenuhan standarisasi maupun berkapabilitas secara tepat berdasarkan yang dibutuhkan sebuah organisasi.

PT. XXX ialah perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak pada penyedia tenaga kerja atau dapat disebut dengan perusahaan outsourcing yang mana tujuannya adalah membantu masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta mempermudah instansi lain agar mendapatkan sumber daya manusia yang dirasa cukup untuk memenuhi kriteria sebagai karyawan. Perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia tenaga kerja erat kaitannya dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Peneliti melaksanakan observasi terhadap proses seleksi calon karyawan di PT XXX Sidoarjo dan menemukan permasalahan yang sering terjadi pada saat proses seleksi, yaitu kecurangan yang dilakukan oleh para pelamar.

Maka dari itu perlu diketahui penyebab terjadinya kecurangan dan upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam meminimalisir kecurangan yang sering terjadi pada saat seleksi calon karyawan. Berikut adalah struktur organisasi divisi rekrutmen PT. XXX Sidoarjo :



**Gambar 1.**  
**Struktur Organisasi**

Berdasarkan pada Gambar struktur organisasi rekrutmen tidak menjelaskan adanya bagian pengawasan, didukung dengan hasil observasi dan wawancara saya dengan salah satu staff rekrutmen, beliau mengatakan bahwa “ untuk staff yang khusus pengawasan memang belum ada, pengawasan biasanya kita fleksibel, jadi kalau saya lagi senggang ya saya yang biasanya mengawasi” dan dibenarkan oleh Manager HRD bahwa “ untuk karyawan yang khusus bertugas sebagai pengawas tes tulis belum ada, biasanya diawasi oleh karyawan-karyawan yang ada di divisi rekrutmen saja, atau kadang-kadang anak PSG yang menagawasi “ dari wawancara tersebut menjelaskan bahwa pengawasan tidak dilakukan dengan terstruktur atau bisa disebut tidak ada staf yang bertugas khusus untuk melakukan pengawasan pada saat tes tulis dilaksanakan, melainkan pengawasannya dilakukan pada saat pekerja tersebut sedang ada waktu luang atau sedang tidak ada pekerjaan yang lain. Hal tersebut menimbulkan masalah seperti kecurangan yang dilakukan oleh pelamar pada saat tes tulis dilaksanakan karena kurangnya pengawasan yang diterapkan, kecurangan yang dilakukan berupa mencontek, mencari jawaban melalui *handphone*.

**Tabel 1.**

**Data Kecurangan Yang Dilakukan Pelamar**

No	Hari dan Tanggal	Data Kecurangan	Jumlah Pelamar
1	Sabtu, 29 Oktober 2022	4	8
2	Senin, 31 Oktober 2022	3	10
3	Selasa, 01 November 2022	3	6
4	Rabu, 02 November 2022	5	20
5	Kamis, 03 November 2022	6	20
6	Jumat, 04 November 2022	4	16
7	Senin, 07 November 2022	5	20
8	Selasa, 08 November 2022	3	11
9	Rabu, 09 November 2022	9	20
10	Kamis, 10 November 2022	4	12

Sumber : Daftar Hadir Interview dan Pretest

Tabel diatas adalah jumlah pelamar yang datang dan jumlah pelamar yang melakukan kecurangan, data tersebut diperoleh dari kegiatan observasi dengan cara meminta izin kepada pihak rekrutmen untuk melakukan observasi selama seleksi tes tulis berlangsung dan meminjam absensi untuk melingkari nama pelamar yang melakukan kecurangan , selanjutnya dikonfirmasi kepada leader rekrutmen bahwa nama-nama pelamar yang dilingkari telah melakukan kecurangan.

Dari data tersebut dikhawatirkan hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam memilih pelamar karena pelamar yang melakukan kecurangan tersebut bisa saja mendapatkan nilai yang cukup bagus. Menurut hasil wawancara saya dengan Manager HRD Perusahaan, beliau mengatakan bahwa “kami akan memilih calon karyawan yang sesuai dengan permintaan, misalkan klien kami meminta pegawai dengan nilai tes tulis minimal 75 maka kami akan mengirimkan pegawai yang nilainya diatas nilai yang diajukan oleh klien kami”, dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai juga menjadi salah satu acuan bagi perusahaan dalam menyalurkan karyawan. Jika pengerjaan tes tulis dilakukan dengan bantuan *handphone* maka hasil yang didapat adalah bukan dihasilkan dari pelamar tersebut melainkan didapat dengan cara kecurangan. Maka sangat penting untuk dilakukan penelitian terkait penyebab terjadinya kecurangan dan upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam meminimalisir kecurangan yang sering terjadi pada saat seleksi calon karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pengawasan**

Menurut Manullang (1988:18) pengawasan ialah sebuah tahapan guna menetapkan suatu pekerjaan yang telah dilakukan, memberikan penilaian juga mengoreksi jika dibutuhkan agar pelaksanaannya berdasarkan perencanaan.

Pengawasan berdasarkan pernyataan Handoko (2013:357) adalah tahapan guna memberikan jaminan bahwasanya jumlah manajemen maupun tujuan organisasi bisa terpenuhi. Pengawasan berdasarkan pernyataan Siagian (2005:135) ialah tahapan dalam mengamati seluruh pekerjaan guna memberikan jaminan supaya pekerjaan yang tengah dikerjakan dapat dijalankan berdasarkan perencanaan.

### **Pengertian Seleksi**

Seleksi ialah tahapan yang dilakukan untuk melakukan pemilihan pelamar dengan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Hasibuan dan Badriyah (2017:104) seleksi ialah aktivitas dalam menentukan maupun memilih pelamar ditolak maupun diterima sebagai karyawan perusahaan.

Seleksi berdasarkan pernyataan Hasibuan (2017:46) yakni upaya yang dilaksanakan perusahaan guna mendapatkan karyawan yang kompeten maupun qualified yang kedepannya akan memegang jabatan maupun melaksanakan seluruh pekerjaan dalam perusahaan.

Seleksi berdasarkan pernyataan Kasmir (2016:101) ialah pemilihan pelamar dengan berdasarkan persyaratan yang sudah dibuat. Kemudian, seleksi berdasarkan pernyataan Priansa (2016:106) yakni tahapan kegiatan dengan dipergunakan guna mengambil keputusan apakah pelamar ditolak atau diterima.

### **Pengertian Pengawasan Seleksi**

Pengawasan seleksi ialah tahapan pengamatan pelaksanaan semua aktivitas seleksi guna memberikan jaminan supaya kegiatan yang tengah dikerjakan dapat dijalankan berdasarkan perencanaan yang sudah dibuat dan mendapatkan calon pelamar yang sesuai dengan kualifikasi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

**Tujuan Pengawasan**

Tujuan pengawasan berdasarkan pernyataan Simbolon (2004:62) supaya hasil pelaksanaan pekerjaan didapatkan dengan efisien juga efektif berdasarkan perencanaan.

Adapun definisi tujuan pengawasan berdasarkan pernyataan Silalahi (2003:181) yakni seperti di bawah:

- a. Melakukan pencegahan penyalahgunaan kedudukan maupun otoritas.
- b. Melakukan pencegahan penyimpangan dalam mempergunakan sumber daya.
- c. Menghilangkan maupun mencegah kesulitan maupun hambatan yang kedepannya maupun sedang berjalan pada pelaksanaan pekerjaan.
- d. Supaya tahapan pekerjaan berdasarkan prosedur yang sudah ditetapkan maupun digariskan.
- e. Melakukan pencegahan adanya penyimpangan pencapaian tujuan sesuai perencanaan.

**Tujuan Seleksi**

Seleksi berdasarkan pernyataan Hasibuan (1996:36) yakni perekrutan pegawai baru memiliki tujuan guna memperoleh sejumlah perihal seperti di bawah:

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

Berdasarkan pernyataan Kasmir (2016:102) umumnya tujuan utama dalam tahapan perekrutan karyawan adalah seperti di bawah:

1. Memperoleh karyawan dengan mempunyai motivasi maupun inovasi
2. Memperoleh karyawan dengan mempunyai integritas tinggi
3. Memperoleh karyawan dengan meraskan kepemilikan perusahaan
4. Memperoleh karyawan dengan memiliki kemampuan maupun kemauan
5. Memperoleh karyawan dengan moral secara baik

**Tujuan Pengawasan Seleksi**

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pada saat kegiatan seleksi berlangsung agar mendapatkan calon pelamar yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Agar proses seleksi sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan seleksi.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya pada saat proses seleksi berlangsung.
5. Mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan yang bisa saja terjadi selama proses seleksi berlangsung.

**Fungsi Pengawasan**

Fungsi pengawasan berdasarkan pernyataan Bohari (2004:9) ialah tahapan yang dilaksanakan guna melakukan pemastian supaya perencanaan bisa dijalankan sebagaimana harusnya. Kemudian fungsi pengawasan berdasarkan pernyataan Sule dan Saefullah (2005:317) yakni identifikasi sejumlah faktor hambatan suatu aktivitas, beserta pengambilan tindakan perbaikan sesuai keperluan supaya tujuannya organisasi dapat dipenuhi.

Simbolon (2004:62) mengungkapkan bahwasanya, fungsi pengawasan yakni:

- a. Menegaskan pertanggungjawaban pada wewenang maupun tugas.
- b. Untuk melakukan pencegahan terdapatnya kelemahan, kelalaian, penyelewengan, maupun penyimpangan, supaya tak mengalami kerugian.
- c. Untuk melakukan perbaikan penyelewengan maupun kesalahan, supaya pelaksanaan pekerjaan tak mendapatkan pemborosan maupun hambatan.

**Fungsi Seleksi**

1. Untuk memperoleh sejumlah pegawai dengan sesuai persyaratanjuga berkualitas sebagaimana kebutuhan perusahaan (berdedikasi tinggi, loyal, kreatif, terampil, disiplin, maupun jujur).
2. Untuk melakukan pengukuran kompetensi pelamar amapun calon pegawai, apakah bisa melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan.
3. Untuk membentuk maupun menyiapkan pegawai yang bisa menunjang aktivitas perusahaan pada periode mendatang.

**Fungsi Pengawasan Seleksi**

1. Untuk melakukan pencegahan adanya kelemahan, kelalaian, penyelewengan, maupun penyimpangan, supaya tak ada kerugian selama kegiatan seleksi berlangsung.
2. Untuk melakukan perbaikan penyelewengan maupun kesalahan, supaya pelaksanaan kegiatan seleksi tak mendapatkan pemborosan maupun hambatan.

**Macam-macam Pengawasan**

Menurut Handyaningrat (1985:144)

- a. Pengawasan dari Dalam  
Pengawasan dari dalam artinya pengawasan yang dilaksanakan atas unit pengawasan dengan dibentuk dalam organisasi.
- b. Pengawasan dari Luar  
Pengawasan dari luar artinya pengawasan yang dilaksanakan atas unit pengawasan melalui eksternal organisasi juga melakukan tindakan atas nama pimpinan organisasi dikarenakan permintaan mereka.
- c. Pengawasan Preventif  
Pengawasan preventif artinya pengawasan yang dilaksanakan sebelum perencanaan tersebut dikerjakan. Artinya guna melakukan pencegahan adanya kesalahan maupun kekeliruan pada pekerjaann.
- d. Pengawasan Represif  
Pengawasan represif, artinya pengawasan yang dilaksanakan sesudah tersedianya pelaksanaan pekerjaan. Artinya diselenggarakannya pengawasan tersebut ialah guna memberikan jaminan keberlangsungan pelaksanaan pekerjaan supaya memberikan hasil berdasarkan perencanaan.

**Macam- macam Seleksi**

1. Seleksi Administrasi  
Seleksi ini umumnya ada pada tahap awal seleksi berdasarkan job spesifikasi atau kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Seleksi Tertulis  
Seleksi tertulis umumnya dilakukan setelah seleksi administratif. Bentuk seleksi ini misalnya psikotest, tes kemampuan akademik (TPA), tes kemampuan Bahasa Inggris (Tes Toefl).
3. Seleksi Tidak Tertulis  
Bentuk seleksi tidak tertulis misalnya wawancara, baik dengan user maupun dengan pimpinan perusahaan.
4. Tes Kesehatan  
Tes ini seringkali menjadi bagian dari seleksi penerimaan pegawai dalam rangka mendapatkan pegawai yang sehat jasmani maupun rohaninya.

**Prinsi-prinsip Pengawasan**

Menurut Silalahi (1992:178) sejumlah prinsip pengawasan, yaitu :

- a. Pengawasan haruslah berjalan dengan berkelanjutan bersamaan atas pelaksanaan akan pekerjaan.
- b. Pengawasan haruslah menganalisis, menilai, maupun menemukan mengenai tentang pelaksanaan pekerjaan dengan cara objektif.
- c. Pengawasan bukanlah sekadar guna mendapatkan mencari kesalahan namun menemukan maupun mencari kelemahan pada pelaksanaan pekerjaan.
- d. Pengawasan haruslah berorientasi pada rencana beserta tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan tak menghalangi pelaksanaan pekerjaan namun haruslah menciptakan kegunaan.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29 ).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini mempergunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif ialah penelitian mengenai penelitian dengan sifat deskriptif beserta cenderung mempergunakan analisis. Penelitian kualitatif berdasarkan pernyataan Bogdan dan Taylor dalam moleong (2010) yakni tahapan penelitian dengan memberikan hasil data deskriptif dengan bentuk lisan maupun kata tertulis juga tingkah laku yang bisa dilakukan pengamatan.

Penggunaan sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berdasarkan pernyataan Sugiyono (2018:456) yakni data yang diperoleh secara melalui sumber pertama. Data diambil melalui wawancara, wawancara dilakukan dengan Manager HRD, Leader Rekrutmen dan karyawan divisi rekrutmen. Data sekunder berdasarkan pernyataan Sugiyono (2018:456) yakni data yang

diperoleh secara tak langsung melalui sumber pertama, seperti halnya melalui dokumen maupun orang lain. Sumber data sekunder pada penelitian ini diambil dari absensi daftar hadir interview dan pretest dan diambil dari struktur organisasi area rekrutmen.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini ialah wawancara beserta observasi. Observasi berdasarkan pernyataan Riyanto (2010:96) yakni metode pengumpulan data dengan mempergunakan pengamatan tak langsung ataupun langsung. Penelitian ini mempergunakan pengamatan maupun observasi mengenai pengawasan dan kecurangan selama proses seleksi calon karyawan dilaksanakan. Peneliti melaksanakan observasi dari proses pencatatan dan pengamatan sepanjang kegiatan berjalan. Wawancara berdasarkan pernyataan Sugiyono (2009:72) yakni pertemuan lebih dari satu orang guna melakukan pertukaran ide maupun informasi dengan tanya jawab, kemudian bisa dibuat makna pada sebuah topik secara khusus. Peneliti melaksanakan wawancara secara langsung kepada 3 informan, yaitu Manager HRD, Leader rekrutmen dan Staf rekrutmen.

Teknik analisis data yang dipergunakan sesuai bersama model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016:246) mengungkapkan bahwasanya kegiatan pada analisis data kualitatif dilaksanakan dengan interaktif juga berlangsung dengan berkelanjutan hingga tuntas, kemudian data tersebut telah jenuh. Kegiatan pada analisis data, yakni reduksi data, penyajian data dan kesimpulan dan verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penyebab Kecurangan

#### 1. Alasan Belum Adanya Tim Khusus Pegawai

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah perihal yang sangat penting yang dipunyai atas masing-masing perusahaan tanpa melihat kecil maupun besar perusahaannya, SDM ialah pelaksana kegiatan maupun penggerak organisasi ataupun perusahaan. Untuk itu perhitungan atau perencanaan tenaga kerja maupun sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti model perencanaan SDM melalui R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe yang menjelaskan model tersebut mempergunakan perencanaan strategi yang memberikan perhatian terhadap pengaruh faktor eksternal maupun internal keorganisasian.

Perencanaan meliputi perhitungan persyaratan SDM, melakukan komparasi dengan tuntutan persyaratan beserta ketersediaannya SDM dan perhitungan SDM dalam perusahaan, perihal tersebut berdasarkan yang disampaikan atas Bapak Wibowo yang mengungkapkan bahwasanya, untuk tim khusus pengawasan masih belum dibutuhkan, dikarenakan menurut beliau pihak rekrutmen masih bisa handle pengawasan selama proses seleksi berlangsung dan beliau juga mengatakan bahwa, alasan belum adanya tim khusus pengawas adalah berkaitan dengan perhitungan gaji dan keuangan perusahaan.

Ungkapan tersebut hampir sama dengan yang diungkapkan oleh Ibu Ida yang berpendapat bahwa alasan belum adanya tim khusus pengawas dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan di divisi rekrutmen sudah cukup banyak, hal tersebut menimbulkan pemikiran bahwa pihak rekrutmen bisa sekaligus menjadi pengawas saat proses seleksi calon karyawan. Ungkapan tersebut juga senada bersama ungkapan atas Bapak Ariyanto yaitu beliau mengungkapkan bahwasanya alasan belum adanya tim khusus pengawas dikarenakan masih ada Bapak Ariyanto yang bisa mengawasi walaupun belum maksimal dikarenakan pengawasan harus ditinggal jika beliau ada pekerjaan lain.

Berdasarkan pendapat informan diatas dapat dikatakan bahwa alasan belum adanya karyawan atau tim khusus yang bertugas mengawasi dikarenakan perhitungan financial dan perhitungan tenaga kerja yaitu pada divisi rekrutmen sudah banyak karyawannya dan hal tersebut menimbulkan pemikiran bahwa divisi rekrutmen bisa sekaligus menjadi pengawas saat seleksi, namun menurut beberapa pendapat informan diatas ada yang keberatan pada saat karyawan divisi rekrutmen juga menjadi pengawas karena mereka juga memiliki pekerjaan yang tidak bisa ditinggal jadi pada saat pengawasan dan pekerjaan mereka dalam waktu yang bersamaan maka mereka harus meninggalkan salah satu dari hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Ibu Ida dan Bapak Ariyanto.



## 2. Pengawasan Yang Kurang Ketat

Menurut Terry (2005:232) mengungkapkan bahwasanya pengawasan ialah tahapan guna melakukan determinasi apa yang dikerjakan, melakukan evaluasi pelaksanaan beserta jika dibutuhkan mengimplementasikan perbaikan sampai pelaksanaannya berdasarkan perencanaan. Pengawasan berdasarkan pernyataan Siagian (1990:107) yakni tahapan pengamatan dibandingkan pelaksanaan semua kegiatan keorganisasian guna memberikan jaminan supaya seluruh pekerjaan yang tengah dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang sudah dibuat sebelumnya.

Sejumlah prinsip pengawasan menurut Silalahi (1992:178) salah satunya yaitu Pengawasan haruslah selalu berjalan bersamaan pelaksanaan akan pekerjaan juga Pengawasan tak memberikan hambatan pelaksanaan pekerjaan namun haruslah membuat kegunaan. Namun prinsip itu bertentangan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Ibu Ida yang mengatakan bahwa memang pihak rekrutmen masih bisa melakukan pengawasan saat proses seleksi, namun pengawasan yang dilakukan masih bersifat sementara dan belum dilakukan secara terus-menerus, beliau juga mengatakan bahwa pengawasan saat ini belum maksimal dikarenakan jika pengawasan dan pekerjaan beliau dalam waktu yang bersamaan, maka beliau harus meninggalkan pelamar yang masih melakukan proses seleksi.

Ungkapan tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Bapak Ariyanto yang mengatakan bahwa beliau belum bisa melakukan pengawasan secara maksimal karena sering ada pekerjaan yang mengharuskan beliau meninggalkan para pelamar yang masih melakukan kegiatan seleksi dan biasanya beliau meminta tolong kepada anak PSG untuk mengawasi proses seleksi. Pendapat tersebut sama dengan pendapat dari Bapak Wibowo yang mengatakan bahwa pihak rekrutmen masih bisa mengawasi proses seleksi walaupun ada keluhan-keluhan dari pihak rekrutmen dalam hal pekerjaan yang sering terhambat dikarenakan pihak rekrutmen juga bertugas menjadi pengawas seleksi, dan hal tersebut menyebabkan kualitas pengawasan yang ada saat ini masih belum maksimal.

Berdasarkan pendapat informan itu bisa diambil kesimpulan bahwasanya kualitas pengawasan yang tersedia masih kurang maksimal dikarenakan pengawasan tidak dilakukan secara terus menerus dan tidak terstruktur, hal tersebut dikarenakan adanya pekerjaan yang mengharuskan mereka meninggalkan tugas pengawasannya, dan pengawasan hanya bisa dilakukan pada saat karyawan memiliki waktu senggang yaitu tidak menghambat pekerjaan yang lain, hal tersebut dapat memberikan kesempatan para pelamar untuk melakukan kecurangan.

### Upaya Yang Dilakukan Perusahaan Dalam Meminimalisir Kecurangan

Adapun sejumlah upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi, walaupun pengawasan yang dilakukan sekarang dirasa belum maksimal, namun perusahaan tetap mengupayakan dan mengusahakan dalam meminimalisir kecurangan tersebut, seperti hasil wawancara yang saya lakukan bersama Bapak Wibowo, beliau mengungkapkan bahwa upaya yang dilaksanakan atas perusahaan saat ini adalah dengan tetap memberi tugas kepada pihak rekrutmen untuk bertugas sebagai pengawas dan akan membuat peraturan-peraturan baru khusus untuk proses seleksi dan masih dalam proses persetujuan Manager-manager lainnya.

Ungkapan tersebut sama seperti yang diungkapkan oleh Ibu Idayang mengatakan bahwa, beliau selalu mengingatkan kepada para pelamar untuk mengumpulkan HP selama proses seleksi berlangsung dan biasanya jika beliau harus meninggalkan proses seleksi, maka beliau akan memberi tugas kepada anak PSG untuk menggantikan pengawasan selama proses seleksi berlangsung. Ungkapan tersebut juga senada dengan pendapat Bapak Ariyanto yang mengatakan bahwa, usaha yang dilaksanakan atas perusahaan sejauh ini ialah pengawasan masih dilakukan oleh karyawan-karyawan yang ada di divisi rekrutmen dan biasanya masih dibantu oleh anak PSG.

Berdasarkan pendapat para informan, dapat disimpulkan bahwa untuk saat ini upaya yang dilakukan ialah pengawasan yang masih dilaksanakan atas para karyawan yang terdapat pada divisi rekrutmen dan dibantu oleh anak-anak PSG yang ada disana, pengawasan yang ada saat ini belum bisa berkelanjutan dan terus menerus atau pengawasan hanya bersifat sementara.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada 3 informan yang terdiri dari Manager HRD, Leader rekrutmen, Staf rekrutmen dan dilakukan observasi dan dokumentasi. Peneliti menganalisis dengan alur yang diawali melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa alasan belum adanya tim pengawas khusus dikarenakan perhitungan financial perusahaan dan perhitungan tenaga kerja yaitu pada divisi rekrutmen sudah banyak karyawannya dan hal tersebut menimbulkan pemikiran bahwa divisi rekrutmen bisa sekaligus menjadi pengawas saat seleksi, namun hal tersebut menyebabkan kualitas pengawasan yang ada di PT XXX masih kurang maksimal, dikarenakan karyawan rekrutmen tidak bisa selalu mengawasi para pelamar yang sedang mengikuti seleksi karena karyawan rekrutmen memiliki pekerjaan yang tidak bisa ditinggal.

Jadi ketika pengawasan dan pekerjaan mereka dalam waktu yang bersamaan maka mereka memilih untuk meninggalkan pengawasan dan hal tersebut mengakibatkan para pelamar memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan karenabelum adanya tim pengawas yang khusus bertugas sebagai pengawas selama seleksi calon karyawan dilaksanakan, dan upaya yang dilakukan oleh PT XXX saat ini ialah pengawasan yang hanya dilaksanakan atas karyawan yang terdapat padadivisi rekrutmen dan pengawasan tidak berkelanjutan atau bersifat sementara atau biasanya pengawasan dilakukan oleh anak-anak PSG.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2016). *Kajian Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*. <http://www.respository.unpas.ac.id>. Diakses pada tanggal 30/10/2022.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika 45*, 8(1), 1–10.
- Ermanandes, Deri. (2018). *Kajian Pengaruh Rekrutmen dan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Sky Vision Cabang Simpang Pos*.<http://www.respository.uma.ac.id>. Diakses pada tanggal 30/10/2022.
- Hidayati, Roziana Ainul. (2020). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Sleman: DEEPUBLISH.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1*, Hal. 1-10.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Priansa. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Sari, Melati Indah. *Kajian PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA CV PUTRA MINA*. <http://www.journal.unpad.ac.id>. Diakses pada tanggal 20/09/22.

Siagian, Sondang P. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Silalahi, Ulbert. (2005) *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Cetakan keenam. Bandung : Sinar Baru Algensindo.

Simbolon, Maringan Masry. (2004). *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sudarsono dan Edilius. (2002). *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sule, Trisnawati Ernie dn Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.