

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Kerja Praktek

Berdasarkan observasi selama menjalani Kerja Praktek di CV. Do'a Bunda Abadi, hasil yang didapat bahwa masih terdapat kekurangan terhadap proses rekrutmen yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Proses rekrutmen yang diterapkan CV. Do'a Bunda Abadi setelah dilakukan analisis kebutuhan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Seleksi administrasi (berkas)
2. Tes tertulis (tes akademik, tes karakter, dan tes psikotest)
3. Wawancara
4. Tes kemampuan spesifik (microteaching, computer, dll)
5. Wawancara 2
6. Keputusan penerimaan

Menurut analisa penulis, alur yang diterapkan sudah memenuhi kriteria tahapan rekrutmen pada umumnya, namun ada beberapa point yang harusnya menjadi tambahan atau perlu diubah metodenya agar hasil perekrutan bisa optimal dan mendapatkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas.

Berdasarkan data dan dokumentasi yang dimiliki perusahaan bahwa CV. Do'a Bunda Abadi melakukan penerimaan karyawan baru setiap bulan Juni dan Desember sesuai dengan kebutuhan karyawan. Biasanya hal ini dilakukan apabila ada karyawan yang mengundurkan diri. Berikut data penerimaan dan rekrutmen sebagai berikut CV. Do'a Bunda Abadi 3 tahun terakhir.

Tabel 4.1. Data Penerimaan Karyawan Baru CV. Do'a Bunda Abadi

BULAN	POSISI YANG DIBUTUHKAN	JUMLAH PELAMAR	JUMLAH KUOTA
Juni 2022	Guru	15	1
Desember 2022	Guru dan Konten Kreator	20	3

Juni 2023	Staff Administrasi	5	1
Desember 2023	Guru	17	1
Juni 2024	Guru	23	2
Desember 2024	Guru dan Staff Administrasi	27	3

4.2 Pembahasan

4.2.1 Perencanaan Rekrutmen

Rekrutmen karyawan merupakan proses penting dan harus dilakukan oleh suatu organisasi karena berhubungan dengan calon karyawan yang akan direkrut. Karena karyawan yang direkrut akan bekerja di suatu posisi yang tersedia sehingga organisasi harus melakukan perencanaan rekrutmen dengan matang. Perencanaan proses rekrutmen karyawan adalah langkah-langkah yang diambil oleh sebuah organisasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan proses perekrutan karyawan berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mendapatkan karyawan yang tepat dan berkualitas.

Berikut adalah beberapa tahapan dalam perencanaan proses rekrutmen karyawan:

1. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Tahap pertama dalam perencanaan rekrutmen adalah menganalisis kebutuhan tenaga kerja untuk perusahaan. Menentukan jenis pekerjaan yang dibutuhkan, jumlah karyawan yang diperlukan, dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon karyawan.

2. Membuat *Job Description*

Setelah menentukan kebutuhan tenaga kerja, langkah selanjutnya adalah membuat job description yang jelas dan terperinci sehingga informasi tersampaikan dengan lengkap. Job description harus mencakup deskripsi tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan persyaratan lainnya yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

3. Menentukan Sumber Rekrutmen

Setelah mengetahui job description yang dibutuhkan, perlu menentukan sumber rekrutmen yang akan digunakan. Sumber rekrutmen dapat berasal dari internal organisasi, seperti promosi dari karyawan yang sudah ada atau berasal dari eksternal, seperti melalui situs lowongan kerja online, iklan di media cetak, job fair, atau rekomendasi dari karyawan atau kenalan. Dalam menentukan sumber rekrutmen, Perusahaan harus mengerti sumber rekrutmen mana yang efektif dan efisien untuk digunakan sehingga mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan posisi yang tersedia.

4. Menentukan Waktu Rekrutmen

Langkah selanjutnya adalah menentukan waktu rekrutmen, kapan rekrutmen akan dilakukan, dan berapa lama waktu yang diperlukan untuk melaksanakan proses rekrutmen. Hal ini sangat penting agar proses rekrutmen dapat berjalan lancar tanpa terburu-buru dan mendapatkan calon karyawan yang sesuai dan berkualitas.

Menentukan anggaran rekrutmen juga sangat penting. Menentukan berapa biaya yang dapat dialokasikan untuk proses rekrutmen, termasuk biaya iklan, interview, dan biaya lainnya yang terkait dengan proses rekrutmen sehingga dapat meminimalisir terjadinya pemborosan anggaran dana. Menjadi tugas manajer SDM untuk memikirkan beberapa alternative rekrutmen yang bisa dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternative ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset *interview*, pembayaran *fee* agen rekrutmen, dan masalah relokasi, serta pemrosesan karyawan baru. Di samping itu, para karyawan yang diproses dalam rekrutmen diseleksi untuk kemudian diterima sebagai karyawan, nantinya akan sulit dikeluarkan (diberhentikan), meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, sebab karyawan tersebut telah dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Biaya PHK di Indonesia tidak murah, dan sering menjadi keluhan

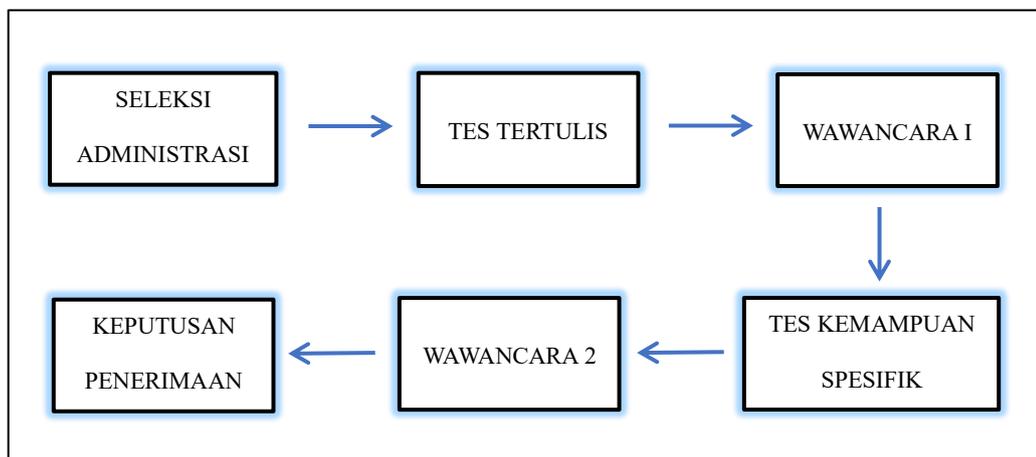
banyak investor asing. Oleh karena itu, alternative harus dipertimbangkan dengan hati-hati dan bijaksana sebelum memutuskan rekrutmen.

5. Membuat Rencana Penilaian Calon Karyawan

Langkah terakhir dalam proses perencanaan rekrutmen adalah membuat rencana penilaian calon karyawan. Rencana penilaian ini akan membantu mengevaluasi kualifikasi karyawan dan memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang terpilih untuk posisi yang tersedia. Rencana penilaian yang akan dibuat harus memastikan bahwa dilakukan secara objektif, adil, dan relevan.

4.2.2 Proses Seleksi Calon Karyawan

Pada umumnya alur penyeleksian calon karyawan memuat tahapan-tahapan mulai dari seleksi administrasi, wawancara, tes kesehatan, tes psikologi dan karakter, dan mungkin ada tes-tes tambahan disesuaikan dengan jenis lowongan pekerjaan yang dibuka. Adapun alur penyeleksian calon karyawan pada CV. Do'a Bunda Abadi adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1. Alur Seleksi Calon Karyawan CV. Do'a Bunda Abadi

Proses seleksi diawali dengan seleksi administrasi, yaitu pemberkasan surat lamaran pekerjaan. Setelah pelamar memenuhi syarat administrasi, mereka akan menjalani tes tertulis yang meliputi tes akademik, tes karakter, dan psikotest yang dilakukan di hari yang sama. Alur berikutnya yaitu dilakukan wawancara dengan bagian HRD. Pada tahapan ini HRD akan banyak menerima informasi mengenai motivasi, arah dan tujuan pelamar, pengalaman kerja sebelumnya, dan info lainnya

yang berkaitan dengan pelamar. Pada wawancara 1 juga dilakukan tes tilawah Alquran sebagai syarat penunjang dan nilai lebih yang dimiliki. Pada tahapan berikutnya, pelamar akan menjalani tes kemampuan spesifik sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani nantinya, misalnya *microteaching* jika posisi yang dituju adalah sebagai guru, kemampuan mengoperasikan komputer jika posisi yang dituju adalah bagian administrasi. Pada tahap ini sudah berlaku sistem gugur, yaitu jika pelamar tidak lolos pada tes kemampuan spesifik, maka tidak akan dipanggil untuk wawancara 2. Namun bagi yang lolos saat tes kemampuan spesifik, maka akan menjalani wawancara 2 dengan Owner. Pada saat inilah akan ditentukan apakah pelamar dapat diterima atau tidak di perusahaan.

Menurut penilaian penulis, ada beberapa hal yang terlewat dari tahapan tersebut, yaitu :

1. Tes Kesehatan (*Medical Ceck Up*)

Berdasarkan peraturan pemerintah yang mengatur *medical check up* (MCU) bagi calon karyawan adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 02/1980 yang isinya :

- Perusahaan wajib melakukan MCU bagi pekerjanya minimal 1 tahun sekali
- **MCU dapat dilakukan sebelum mulai bekerja**
- MCU dapat dilakukan pemeriksaan khusus
- Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan dan Perlindungan Tenaga Kerja dapat menentukan lain

Penentuan kelayakan kerja dari MCU pekerja bertujuan untuk memastikan setiap individu layak untuk bekerja efektif sesuai dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya tanpa mempunyai risiko kesehatan dan keselamatan dirinya sendiri.

Tujuan MCU secara spesifik bagi calon karyawan :

- Mengetahui kondisi kesehatan calon karyawan
- Mengukur ketahanan fisik calon karyawan
- Mendeteksi dini gangguan kesehatan umum
- Mengantisipasi gangguan kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan
- Membantu perusahaan dalam mengevaluasi kondisi lapangan dan peraturan

Manfaat MCU bagi calon karyawan yaitu menurunkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit menular, mengurangi risiko komplikasi, menentukan langkah penanganan yang tepat, membantu mengevaluasi dan memperbaiki peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), membantu menurunkan risiko penyakit. MCU juga dapat membantu perusahaan dalam memastikan kondisi kesehatan karyawan tetap baik, mendeteksi penyakit lebih awal, dan mencegah masalah kesehatan yang bisa mengganggu pekerjaan.

2. Psikotest yang Melibatkan Tenaga Profesional

Psikotest calon karyawan adalah tes yang digunakan untuk menilai berbagai aspek psikologis calon karyawan. Psikotes merupakan bagian dari proses rekrutmen untuk memilih kandidat yang paling cocok dengan posisi yang dilamar.

Tujuan psikotes :

- Mengetahui kepribadian, kecerdasan, dan kemampuan kognitif calon karyawan
- Mengetahui kemampuan berpikir, keterampilan sosial, dan emosional calon karyawan
- Mengetahui fungsi neurologis dan pola perilaku calon karyawan
- Mengetahui kemampuan adaptasi dan berkembang calon karyawan dalam lingkungan perusahaan
- Mengetahui kecocokan antara calon karyawan dan budaya organisasi

Menurut **Daulay (2014)**, salah satu cara untuk bisa mengetahui kompetensi individu dan dalam rangka memecahkan masalah individu baik menyangkut masalah pribadi, belajar, sosial, bisa dilakukan dengan cara tes psikotes. Dimana, psikotes sudah banyak dipakai dalam berbagai kehidupan sekarang ini, mencakup bidang pendidikan, bidang sosial, atau bidang. Menurut **Anastasi (2016)**, psikotes didefinisikan sebagai *A Psychological Test Is Essentially An Objective And Standardized Measure Of A Sample Of Behavior*. Dimana, dalam definisi tersebut menjelaskan bahwa esensi dari psikotes yaitu penentuan yang objektif dan terstandarisasi terhadap sampel tingkah laku.

CV. Do'a Bunda Abadi telah menerapkan psikotest pada tahapan penyeleksiannya, namun hal tersebut dilakukan mandiri oleh manajemen perusahaan sendiri tanpa melibatkan tenaga profesional seperti psikolog atau lembaga-lembaga resmi yang menyelenggarakan tes psikologi. Sehingga hasil yang didapat perusahaan kurang akurat karena hanya dilakukan dalam tes tertulis dengan poin-poin yang kurang lengkap. Untuk itu ke depan perlu dipertimbangkan untuk membuat kerja sama dengan lembaga resmi dengan tenaga profesional untuk membantu melakukan psikotest kepada calon karyawan dalam proses perekrutan dengan harapan hasil yang didapat lebih akurat.

3. Upaya Pengiklanan Brosur Lowongan Kerja yang Belum Maksimal

Iklan lowongan kerja adalah bagian penting dari proses rekrutmen karena merupakan langkah awal untuk menarik kandidat yang potensial. Belum maksimalnya upaya penyebarluasan brosur lowongan pekerjaan yang dilakukan CV. Do'a Bunda Abadi, membuat informasi tentang lowongan kerja ini belum mampu menjangkau area yang lebih luas. Hal ini menyebabkan sedikitnya jumlah pelamar yang memasukkan CV (Curriculum Vitae) dan surat lamaran. Berdasarkan data, didapat informasi bahwa jumlah pelamar yang mendaftar pada setiap sesi pembukaan lowongan kerja tidak lebih dari 30 pelamar. Sementara itu, semakin banyak jumlah pelamar yang mendaftar, semakin berpeluang untuk mendapatkan calon karyawan yang potensial dan berkompeten. Tentu ini menjadi catatan tersendiri bagi perusahaan agar berani mengiklankan brosur lowongan pekerjaannya di media sosial berbayar, seperti google ads dan ig ads.

Demikian 3 hal yang menjadi konsentrasi utama penulis dalam memberikan analisis tentang proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Do'a Bunda Abadi. Ketiga hal tersebut merupakan analisis penulis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang didapat dari proses rekrutmen CV. Do'a Bunda Abadi.