



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

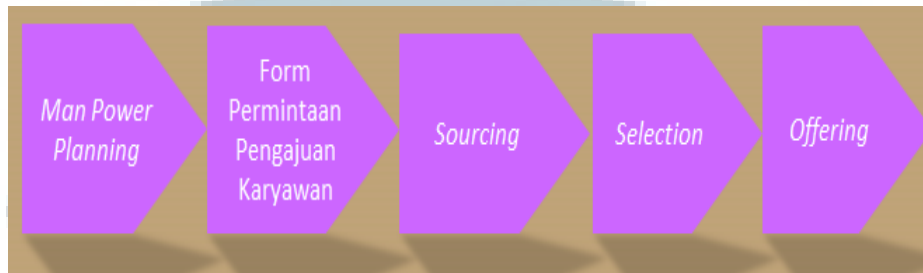
Kesimpulan yang penulis dapatkan selama melakukan periode kerja magang di perusahaan PT Jaya Beton Indonesia adalah penulis dapat memahami peran penting dari Biro Personalia Umum dan Legal (*Recruitment*) dalam proses perekrutan karyawan baru. Departemen rekrutmen bisa merupakan salah satu kunci untuk kesuksesan perusahaan dan menjadi pintu utama dimana para calon karyawan yang memiliki keahlian bergabung dengan perusahaan. Jika departemen perekrutan ini tidak dapat bekerja dengan maksimal, maka besar kemungkinan calon karyawan yang di dapat tidak sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan, seperti struktur organisasi yang penulis sudah disampaikan sebelumnya, bahwa *recruitment* adalah salah satu dari bagian personalia umum dan legal yang membantu perusahaan dalam menyeleksi para calon karyawan.

Penulis melakukan kegiatan kerja magang selama empat bulan (60 hari kerja) yaitu dari tanggal 01 Februari 2016 sampai dengan 16 Mei 2016 di PT Jaya Beton Indonesia pada departemen biro personalia umum dan legal maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa :

- a. Proses rekrutmen dan seleksi pada suatu perusahaan sangatlah penting karena untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas yang memiliki keunggulan kompetitif dan sesuai dengan kualifikasi perusahaan tidaklah mudah. Dibutuhkan proses rekrutmen untuk menemukan dan menarik para calon kandidat karyawan untuk mengisi posisi yang kosong. Tidak hanya sampai menemukan saja tetapi calon kandidat karyawan tersebut harus diseleksi sesuai dengan kualifikasi yang diminta oleh *user* berdasarkan kemampuan *IQ*, *PAULI*, *DISC* dan juga kepribadiannya, sehingga mendapatkan kandidat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dicari *user* dan dibutuhkan perusahaan.

- b. PT Jaya Beton Indonesia. memberikan nama untuk proses rekrutmen dan seleksi kedalam satu posisi departemen yaitu biro personalia umum dan legal.

Gambar 4.1 Proses Pelaksanaan Rekrutmen di PT Jaya Beton Indonesia



Sumber: Data Perusahaan

1. Proses rekrutmen yang diterapkan di PT Jaya Beton Indonesia diawali dengan adanya proses *Man Power Planning* yaitu proses perencanaan yang dibuat oleh para Direksi Utama, kepala departemen, dan direktur untuk posisi yang kemungkinan akan dibutuhkan karyawan baru dan juga bisa dari permintaan di luar *planning* tersebut untuk posisi yang kosong yang harus segera diisi oleh karyawan baru.
2. Dari adanya permintaan tersebut maka dibutuhkan FPPK (Form Permintaan Pengajuan Karyawan) yang berisi karakteristik kandidat yang di cari dan penempatan posisi.
3. Kemudian dilakukan proses *sourcing* sesuai karakteristik dan melakukan rekrutmen dengan pemasangan iklan saat akan memasang iklan lowongan pekerjaan jaya beton bekerja sama dengan *jobstreet*, mengadakan *job fair* di universitas, atau melalui media sosial lainnya seperti *facebook* atau pos yang langsung di dapat di kantor Jaya Beton, untuk mendapatkan calon kandidat sesuai kebutuhan yang diinginkan dan memudahkan pelamar untuk mencari lowongan pekerjaan. Jika cv yang sudah

didapat perusahaan, maka langsung melakukan proses pemanggilan calon kandidat di PT Jaya Beton Indonesia.

4. Setelah itu tahap selanjutnya adalah *selection*. Proses *selection* di PT Jaya Beton Indonesia dilakukan dengan psikotes, *medical check up* dan *interview HRD/interview user*. Psikotest dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan kepribadian calon karyawan, *medical check up* dilakukan untuk mengetahui *record* kesehatan pekerja yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja nantinya, sedangkan *interview* untuk mengetahui *skill* kandidat sesuai dengan posisi yang dilamar.
5. Proses akhir yang dilakukan untuk menentukan kandidat dapat diterima sebagai karyawan adalah negosiasi dan *offering* gaji, *offering* gaji dilakukan dengan calon kandidat dan dengan Ka. Bag. biro personalia umum dan legal PT Jaya Beton Indonesia. Jika semua tahap telah lolos maka kandidat dapat diterima sebagai karyawan di PT Jaya Beton Indonesia.

4.2 Saran

Penerapan proses rekrutmen dan seleksi di PT Jaya Beton Indonesia sudah baik, namun ada beberapa saran yang diberikan penulis untuk membantu perusahaan agar dapat lebih maju dan berkembang lebih baik lagi, yaitu :

- a. Jaringan internet yang sering terputus dan komputer yang mengalami gangguan, sehingga menghambat proses pencarian kandidat dan input data ke dalam SIMPRO (Sistem Manajemen Proyek) . Lambatnya koneksi internet akan mengganggu waktu bekerja para staf, sehingga staf biro personalia umum dan legal termasuk penulis membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan *sourcing* unyuk satu posisi. Saran dari penulis sebaiknya tim IT perusahaan mengatasi jaringan internet dan memperbaiki komputer yang rusak agar proses rekrutmen, seleksi dan input data dapat lebih efisien serta efektif.

- b. Proses tes psikotest untuk calon kandidat diadakan di PT Jaya Konstruksi, saat proses psikotest berlangsung lamanya hasil psikotest yang dikeluarkan dari PT Jaya Konstruksi 2 hingga 3 minggu sehingga menghambat proses seleksi selanjutnya yaitu proses *medical check up*, sebaiknya PT Jaya Beton Indonesia menambah tenaga kerja untuk bagian ahli psikologi dan bisa mengadakan langsung tes psikotest tersebut di kantor pusat Jaya Beton, agar proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih efisien dan efektif tidak terlalu memakan banyak waktu.
- c. Sebaiknya CV-CV yang dikumpulkan oleh setiap karyawan tetap, kontrak, honorer, magang maupun calon kandidat melengkapi semua data-data yang dibutuhkan seperti KTP, kartu keluarga, ijazah, memasang foto yang sesuai dengan sewajarnya, maupun nomor *handphone* yang bisa dihubungi. Karena jika data-data yang dibutuhkan lengkap memudahkan biro personalia umum dan legal saat menginput data karyawan ke dalam database perusahaan atau SIMPRO.
- d. Sebaiknya biro personalia umum dan legal menambah jumlah karyawan lagi untuk proses seleksi dan *input* data kandidat ke dalam SIMPRO (Sistem Manajemen Proyek) sehingga proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan lebih maksimal dan proses administrasi *input* data dapat lebih cepat dan tidak terhambat, karena jumlah kandidat yang melamar cukup banyak dan tes dilakukan satu kali setiap minggu.
- e. Sebaiknya untuk departemen biro personalia umum dan legal PT Jaya Beton Indonesia juga mempunyai tenaga kerja khusus untuk menangani HRIS (*human resource information system*) atau Manajemen Sistem Proyek (SIMPRO) yang digunakan untuk PT Jaya Beton Indonesia. Karena ada baiknya diberikan batasan untuk para staf mengakses SIMPRO tersebut guna mengurangi kebocoran data yang mungkin akan bisa terjadi. Menurut informasi yang penulis dapatkan, SIMPRO tersebut belum sempurna jadi masih banyak kekurangan yang terdapat di dalam SIMPRO khususnya untuk dibagian HRD. Dan sebaiknya di SIMPRO bagian HRD lebih di spesifikasikan dan lebih terinci, seperti adanya bagian *recruitment and*

selection, training and development, Payroll, benefits, and compensation management, human resource planning, performance appraisal, dan sebagainya. Hal tersebut jika bisa direalisasikan dapat mempermudah kerja khususnya untuk departemen personalia umum dan legal PT Jaya Beton Indonesia.

- f. Setiap lowongan pekerjaan di PT Jaya Beton Indonesia, perusahaan selalu berusaha untuk bisa memudahkan para *job seeker* untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan *skill* yang dimiliki *job seeker* tersebut yang tentunya sesuai juga dengan posisi kebutuhan perusahaan. Selama saya kerja magang, PT Jaya Beton Indonesia memasang lowongan pekerjaan melalui iklan seperti *jobstreet*, sosial media (*facebook*), dan mengadakan *job fair*. Hal tersebut diketahui sebagai langkah efektif untuk perusahaan karena tidak terlalu banyak memakan waktu kerja, banyaknya CV- CV yang langsung masuk di perusahaan. Dan jika CV sudah masuk dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, biro personalia umum dan legal akan mengadakan pemanggilan dengan calon kandidat.
- g. Adanya gangguan jaringan listrik di perusahaan, dimana menyebabkan listrik di kantor mati secara tiba-tiba. Hal tersebut menyebabkan para pekerja harus berhenti bekerja untuk beberapa waktu karena padamnya aliran listrik tersebut, selain itu beberapa staf kantor pun harus mengerjakan ulang pekerjaannya karena hasil kerjanya tidak tersimpan di dalam komputer atau sistem. Saran dari penulis adalah perusahaan dapat melakukan segera perbaikan terhadap sistim listrik di perusahaan, sehingga kejadian tersbut tidak terus menerus terjadi yang dapat memperlambat proses kerja.
- h. Proses rekrutmen dan seleksi di PT Jaya Beton Indonesia jika dihubungkan proses rekrutmen dan seleksi menurut Dessler (2013) adanya sedikit perbedaan untuk proses rekrutmen dan seleksi. Untuk ditahap pertama *employment planning and forecasting*, menurut Dessler (2013) yaitu kegiatan ini adalah tahapan awal dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dalam tahapan ini tidak hanya menentukan posisi untuk diisi, tetapi juga cara untuk mengisinya. Untuk di PT Jaya Beton Indonesia juga menerapkan hal tersebut

dikenalnya yaitu *Man Power Planning*, yaitu yaitu proses perencanaan yang dibuat oleh para Direksi Utama, kepala departemen, dan direktur untuk posisi yang kemungkinan akan dibutuhkan karyawan baru dan juga bisa dari permintaan di luar *planning* tersebut untuk posisi yang kosong yang harus segera diisi oleh karyawan baru. Selanjutnya menurut Dessler (2013) proses rekrutmen dan seleksi yang ke dua yaitu *recruiting build a pool of candidates*, yaitu perusahaan akan mendapatkan banyak *resume* dari pelamar yang kemudian melakukan seleksi terhadap *resume* pelamar yang memenuhi syarat atau dinilai berkualitas. Sedangkan di PT Jaya Beton Indonesia tahap ke dua proses rekrutmen yaitu pengajuan surat FPKK (form permintaan pengajuan karyawan) yang dimana form tersebut berisi karakteristik kandidat yang di cari dan penempatan posisi. Tahap proses rekrutmen dan seleksi yang ketiga menurut Dessler (2013) *Applicants complete application forms*, yaitu sebagai tahap selanjutnya adalah para kandidat melengkapi data diri lengkap yang diinginkan perusahaan melalui *application form* yang diberikan kandidat. Data dari *application form* dapat digunakan perusahaan untuk membantu membuat keputusan. Sedangkan tahap proses rekrutmen dan seleksi yang ke tiga PT Jaya Beton yaitu proses *sourcing*, dimana HRD baru mencari *resume* pelamar yang masuk dalam perusahaan. *Sourcing* di PT Jaya Beton Indonesia biasanya melalui iklan lowongan pekerjaan (*jobstreet*), melalui sosial media (*facebook* PT Jaya Beton Indonesia) dan mengadakan *job fair* di universitas. Jika resume tersebut sudah terkumpul baru diadakan pemanggilan sesuai karakteristik yang diperlukan di perusahaan. Tahap selanjutnya proses rekrutmen dan seleksi yang ke empat menurut Dessler (2013) *Use selection tools like tests to screen out most applicants*, pada tahap ini para kandidat akan diberikan berbagai tes. Hasil dari tes ini dijadikan sebagai penyeleksian dan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan untuk menentukan kandidat. Proses rekrutmen dan seleksi tahap ke empat PT Jaya Beton Indonesia adalah *selection*, yang dimana calon kandidat *aplication form*, mengisi soal yang telah disediakan, serta melakukan serangkaian tes psikotest, *medical check up* dan *interview HRD/ interview user*. Tahap rekrutmen dan seleksi terakhir menurut Dessler

(2013) *Supervisors and others interview final candidates to make final choice*, yaitu tahap terakhir, pihak perusahaan yang berkepentingan melakukan wawancara kepada kandidat. Sedangkan tahap akhir proses rekrutmen dan seleksi PT Jaya Beton Indonesia adalah tahap *offering*, dimana membicarakan negosiasi gaji antara Ka. Bag. personalia umum dan legal dengan calon kandidat. Jika semua tahap telah lolos maka kandidat dapat bergabung dengan PT Jaya Beton Indonesia. Dalam menerapkan proses rekrutmen dan seleksi PT Jaya Beton Indonesia dengan proses rekrutmen dan seleksi menurut Dessler (2013) sudah cukup sesuai, selama penulis kerja magang di perusahaan PT Jaya Beton ada satu kekurangan proses rekrutmen dan seleksi di PT Jaya Beton Indonesia, yaitu kurangnya tenaga kerja di bagian psikotest. Karena tes psikotest diadakan di PT Jaya Konstruksi sehingga menyebabkan lamanya hasil psikotest yang di dapat dari PT Jaya Konstruksi dapat menghambat proses rekrutmen dan seleksi selanjutnya.

4.2.1 Saran untuk Pegawai Magang Selanjutnya

- a. Menjadi individu yang dapat berbaur dengan karyawan lainnya, agar komunikasi dapat berjalan dengan baik dan menambah *networking* yang luas serta pembelajaran lebih banyak dari karyawan lainnya yang lebih berpengalaman.
- b. Jangan malu bertanya untuk pekerjaan yang tidak di ketahui, sebab jika sungkan untuk bertanya pada pembimbing lapangan kita akan memperlama waktu mahasiswa magang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pembimbing lapangan dan bisa berakibat salah dalam menyelesaikan tugas kita. Dan jika pekerjaan satu sudah selesai, ada baiknya sebagai mahasiswa magang menanyakan “apakah ada pekerjaan yang bisa saya lakukan lagi?”. Hal tersebut menurut penulis bisa memberikan nilai tambah untuk mahasiswa magang dengan pembimbing lapangan di perusahaan karena sebagai mahasiswa yang sedang magang tentunya membutuhkan pengalaman

dan pelajaran dari pekerjaan yang diberikan pembimbing lapangan di perusahaan dan diharapkan mahasiswa magang bisa menjadi lebih aktif dalam proses kerja magang.

- c. Sebagai mahasiswa magang harus bisa lebih sadar dengan lingkungan sekitar kantor apa yang sedang terjadi, sehingga mahasiswa magang dapat memposisikan diri sesuai dengan keadaan yang terjadi. Dari kesadaran diri tersebut mahasiswa magang bisa mendapatkan informasi yang lebih luas untuk dirinya sendiri di masa mendatang
- d. Membuka pikiran, sebagai mahasiswa magang tentunya sering mendapatkan kritikan atau saran yang nantinya akan berguna bagi mahasiswa magang tersebut, sehingga mahasiswa magang tersebut diharapkan tidak terlalu sensitif dan lebih berfikir positif terhadap masukan-masukan yang diberikan oleh pembimbing lapangan atau dengan karyawan kantor lainnya.

UMMN