



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 Sriwijaya Air adalah penulis dapat memahami peran penting dari bagian *Recruitment & Selection* Profesi dalam proses perekrutan karyawan baru. Penulis juga mengetahui jika di PT Sriwijaya Air divisi *Recruitment & Selection* dibagi dua yaitu profesi dan juga *non-profesi*. Adapun *Recruitment & Selection* Profesi khusus untuk *Pilot, Flight Attendant, Teknik* dan berbagai pekerjaan lain yang memiliki *License*, sedangkan *Recruitment & Selection Non-profesi* untuk yang tidak memiliki *license* contohnya *hrd staff, finance staff, marketing staff* dll. Departemen *recruitment* merupakan salah satu kunci untuk kesuksesan perusahaan dan menjadi salah satu pintu utama dimana para calon karyawan yang mempunyai keahlian bergabung dengan perusahaan, sehingga membuat perusahaan semakin gagah untuk berdiri dan siap bersaing dan tanpa takut dengan *competitor* lainnya. Jika departemen *recruitment & selection* tidak dapat bekerja dengan maksimal, maka besar kemungkinan calon karyawan yang di dapat tidak sesuai dengan standar yang di inginkan perusahaan dan perusahaan membuang kesempatan besar untuk memiliki karyawan yang berkompeten.

Penulis melakukan kegiatan kerja magang selama tiga bulan (60 hari kerja) yaitu dari tanggal 02 Februari 2016 sampai dengan 9 Mei 2016 di PT

Sriwijaya Air pada divisi *Man Power Planning* maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa :

1. 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 (IST)*, *DISC* dan *PAPI*, sehingga mendapatkan kandidat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dicari oleh *user* dan dibutuhkan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Sriwijaya Air untuk *Initial First Officer* adalah dengan cara *internal job posting*, diantaranya adalah dengan memberikan *email* kepada setiap *flying school* yang ada di Indonesia serta mengirimkan *email* kepada pengajar-pengajar yang berprofesi sebagai *pilot*. Selain menggunakan email, PT Sriwijaya Air juga menggunakan sarana *Word of Mouth* untuk menginformasikan sejumlah informasi mengenai lowongan untuk *Initial First Officer*.
2. PT Sriwijaya Air memberikan nama untuk *proses recruitment & selection* profesi kedalam satu posisi departemen yaitu *man power planning*.

Gambar 4.1 Proses Pelaksanaan Rekrutmen di PT Sriwijaya Air



Sumber: Data Perusahaan

1. Proses rekrutmen yang diterapkan di PT Sriwijaya Air diawali dengan perencanaan yang dibuat oleh para kepala departemen, kepala divisi, dan direktur untuk posisi yang kemungkinan akan dibutuhkan 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 di butuhkan form permintaan pengajuan karyawan baru yang berisi karakteristik dari setiap kandidat yang di cari dan penempatan di masing-masing posisi.
3. Kemudian dilakukan proses *sourcing* sesuai karakteristik dan melakukan rekrutmen dengan pemasangan iklan di *blogspot* PT Sriwijaya Air yaitu <http://recruitment-sriwijayaair.blogspot.co.id/> , kemudian *website* resmi dari PT Sriwijaya Air dan juga informasi dari mulut kemulut atau melakukan pemanggilan berdasarkan *CV* yang didapat perusahaan, serta *employee referral* yang digunakan untuk melakukan proses *sourcing* dimana rekomendasi internal organisasi juga diperhitungkan.

4. Setelah itu tahap selanjutnya adalah *Selection*. Proses *selection* di PT Sriwijaya Air dilakukan dengan *Written Test*, *Interview*, Psikotes, *Simulator Test*, dan terakhir adalah *MEDEX (Medical Examination)*.
Written Test adalah test yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan yang seseorang tentang posisib yang dilamarnya, *interview* dilakukan untuk mengetahui skill dari seorang kandidat, psikotes dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan kepribadian seorang kandidat, *simulator test* adalah tahap pengujian bagaimana seorang kandidat dapat mengoprasikan sebuah pesawat. Dan terakhir adalah *MEDEX (Medical Examination)* untuk mengetahui kondisi kesehatan calon karyawan.
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 bagian *Man Power Planning (Recruitment&Industrial Relation)*. Jika semua tahap telah lolos maka kandidat dapat diterima sebagai karyawan di PT Sriwijaya Air.
3. PT Sriwijaya Air menggunakan sistem *ERP* yaitu *Human Rerource Information System* dimana sistem tersebut membuat suatu perusahaan dapat memiliki akses untuk mengetahui tentang karyawan dengan cara mudah dan tidak memakan waktu lama serta biaya yang cukup besar.

4.2 Saran

Penerapan proses rekrutmen dan seleksi di PT Sriwijaya Air, sudah cukup baik karena proses rekrutmen yang dilakukan sudah di *planning* jauh-jauh hari dan memiliki alur yang jelas dimana dilakukannya beberapa *test* dan *interview* untuk mencari kandidat unggulan, namun ada beberapa saran yang diberikan penulis untuk membantu perusahaan agar dapat lebih maju dan berkembang lebih baik lagi, yaitu :

1. Sejauh ini proses rekrutmen dan seleksi di PT Sriwijaya Air sudah cukup efektif, tetapi dapat ditambahkan beberapa hal lagi sehingga dapat menyempurnakan proses rekrutmen dan seleksinya dengan cara membuat pemadatan jadwal proses seleksi sehingga tidak banyak waktu yang terbuang apa lagi harus sampai berbulan-bulan lamanya untuk seleksi calon kandidat *Initial First Officer (PILOT)*. Membuat pemadatan jadwal bisa dengan jadwal *written test* yang dilakukan berbarengan selama seminggu tanpa harus dilakukan selama dua minggu. Hal itu dilakukan juga dapat menekan pengeluaran oleh perusahaan.
2. Jaringan internet yang sering terputus menjelang sore hari dan komputer yang mengalami gangguan, sehingga menghambat proses input data ke dalam ERP / *Human Resources Information System*. Saran dari penulis sebaiknya tim IT perusahaan mengatasi jaringan internet dan memperbaiki komputer yang rusak agar proses rekrutmen, seleksi dan input data dapat lebih cepat.

3. Jauh lebih baik jika bagian *Recruitment & Selection* dijadikan satu jangan dipisah menjadi dua yaitu non profesi & profesi. *Recruitment & Selection* non profesi khusus untuk staff yang tidak memiliki *license*, tetapi *Recruitment & Selection* profesi di *Human Resource Department* Sriwijaya Air adalah khusus untuk merekrut karyawan yang mempunyai *license* seperti *Pilot* dan juga *Flight Attendant*. Sehingga jika diberi kesempatan untuk menjadi satu tanpa membedakan non profesi dan profesi maka komunikasi yang terjalin juga baik dan juga karena melakukan perampingan serta melakukan efisiensi sehingga menguntungkan perusahaan.
4. Sebaiknya tim *Recruitment & Selection* Profesi jika kandidat yang dibutuhkan adalah wanita saat merekrut lebih baik pria yang melakukan penilaian, begitu juga jika yang dibutuhkan adalah pria sebaiknya wanita yang melakukan penilaian agar tidak terjadi kesenjangan dalam penilaian jika dilakukan terhadap sesama jenis. Karena pria dapat menilai seorang karyawan wanita yang cantik dan berpenampilan menarik seperti apa dan sebaliknya, wanita melakukan penilaian terhadap seorang karyawan pria tampan berpenampilan menarik seperti apa. Karena PT Sriwijaya Air adalah maskapai penerbangan maka di butuhnya karyawan seperti *front-liner* dan *flight attendant* dimana penampilan sangat diutamakan (*good looking*), sehingga penilaian yang objektif sangat dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

5. Membuat lowongan pekerjaan di *social media* jauh lebih baik dari pada harus menggunakan *word of mouth*. *Social media* yang dapat digunakan adalah seperti *LinkedIn*, *JobStreet*, *Twitter*, *Facebook*, dan *Instagram*, karena informasi lebih akurat jika menggunakan *social media* di bandingkan *word of mouth*. Karena tidak akan ada informasi yang dikurangkan dan ditambahkan jika menggunakan *social media* yang sudah terbukti di bandingkan dengan *word of mouth*. Serta mengganti *website* resmi untuk informasi *recruitment* menggunakan *website* resmi PT Sriwijaya Air yaitu <https://www.sriwijayaair.co.id/> dan bukan dari *blogspot.com* yaitu <http://recruitment-sriwijayaair.blogspot.co.id/>.
6. Untuk tim *Industrial Relation* untuk mendapatkan dan mempercepat informasi mengenai data karyawan yang belum lengkap, sebaiknya di berikan *reward* kepada setiap karyawan yang telah melengkapi data pemutahiran, contohnya dengan diberikan bonus tambahan berupa bonus setengah kali gaji dan memberikan tiket gratis ke destinasi-destinasi yang ada di Indonesia untuk liburan atau jika perusahaan tidak ingin memberikan *reward*, bisa dengan yang lebih tegas yaitu dengan cara memberikan *punishment* dengan cara memberikan Surat Peringatan ke-1 agar karyawan merasa beban sehingga setiap karyawan dapat melengkapi data-data yang dibutuhkan untuk kepentingan dirinya sendiri. Selain memberikan Surat Peringatan ke-1 tetapi dapat dilakukan juga dengan ancaman tidak diberikan gaji selama satu bulan.