



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai
Dirty Heroes

Skripsi

Oleh

David Gorbinata Ropa

2010320082

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai
Dirty Heroes

Skripsi

Oleh

David Gorbinata Ropa

2010320082

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, M. Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : David Gorbinata Ropa
Nomor Pokok : 2010320082
Judul : Analisis Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dirty Heroes

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 25 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**



Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

: 

Sekretaris

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

: 

Anggota

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : David Gorbinata Ropa
NPM : 2010320082
Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Analisis Proses Rekerutmen dan Seleksi Pegawai
Dirty Heroes

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 25 Juli 2017



David Gorbinata Ropa

ABSTRAK

Nama : David Gorbinata Ropa

NPM : 2010320082

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dirty Heroes

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai yang dilakukan di Dirty Heroes Clothing dengan cara membandingkan teori dengan pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah studi kasus, dengan jenis penelitian deskriptif analisis dan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan studi dokumen, dimana sumber data internal berasal dari hasil wawancara dengan pihak manajemen dirty heroes clothing serta dokumen-dokumen milik dirty heroes clothing yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan juga seleksi pegawai. Sedangkan hasil penelitian diolah dengan teknik analisis kualitatif, yang menganalisis hasil data yang terkumpul.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah pelaksanaan proses rekrutmen yang dilakukan oleh Dirty Heroes Clothing sudah berjalan dengan cukup baik. Rekrutmen pegawai lebih banyak dilakukan untuk mencari calon pegawai pramuniaga, cashier, marketing dan customer service. Proses rekrutmen dilakukan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan seleksi yang dilakukan cukup maksimal karena perusahaan menggunakan 5 kualifikasi dasar seleksi dan alat seleksi yang digunakan sudah valid. Dalam melakukan rekrutmen ini dirty heroes clothing menggunakan metode perekrutan terbuka dimana pihak manajemen akan mengumumkan secara internal mengenai seleksi dan tes untuk promosi jabatan sehingga semua karyawan memiliki kesempatan yang sama.

Berkaitan dengan seleksi pegawai, beberapa alat seleksi yang digunakan oleh pihak manajemen dirty heroes clothing antara lain untuk mengukur kualifikasi demografis calon pegawai (meliputi usia dan jenis kelamin), mengukur persyaratan pendidikan melalui ijazah, serta walk-in interview untuk mengetahui bagaimana karakter calon pegawai, penampilan, kemauan untuk bekerja keras, kemampuan untuk berkomunikasi. Pada tahap akhir, alat seleksi yang digunakan meliputi *performance test* dan juga *knowledge test* untuk memastikan bahwa calon pegawai tersebut memang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

ABSTRACT

Name : David Gorbinata Ropa

NPM : 2010320082

Title : *Analysis of Recruitment and Selection Process of Dirty Heroes Employees*

The main purpose of this research is to know and analyze the process of recruitment and selection of employees conducted in Dirty Heroes Clothing by comparing the theory with the implementation conducted by the company.

The research method used by the writer is a case study, with the type of descriptive analysis and using data collection techniques interview and document studies, where the source of the internal data is derived from interviews with the management of dirty heroes clothing and documents own by dirty heroes clothing that has been associated with the implementation Recruitment and selection of employees. While the results of the research process is by qualitative analysis techniques, which analyzes the results of the data collected.

Based on the results of the research that has been done, the conclusion that can be taken is the implementation of the recruitment process undertaken by Dirty Heroes Clothing is running pretty well. Employee recruitment is mostly done to find prospective employee clerk, cashier, marketing and customer service. The recruitment process is done with the procedures that has been established by the company and the selection is done quite maximally because the company uses 5 basic selection qualifications and the selection method used is valid. In doing this recruitment dirty heroes clothing is using an open recruitment method where the management will announce internally about the selection and test for promotion so that all employees have the same opportunity.

In relation to the employee selection, several selection method used by the management of dirty heroes clothing includes measuring the demographic qualifications of prospective employees (including age and sex), measuring education requirements through diplomas, and walk-in interviews to find out how candidates, Appearance, willingness to work hard, ability to communicate. In the final stage, the selection tool used includes performance tests and also a test knowledge to ensure that the prospective employee does have the qualifications required by the company.

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkatnya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dirty Heroes” dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan studi akademik penulis sebagai mahasiswa di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan. Penulisan skripsi ini kiranya dapat menjadi tolak ukur bagi para pengajar untuk menilai kemampuan yang didapat selama menjalani aktivitas perkuliahan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan waktu, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dari itu penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca agar penulis dapat mengevaluasi dan memperbaiki skripsi ini. Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan berguna untuk penelitian selanjutnya.

Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dengan penuh hormat atas bantuan serta motivasi yang diberikan selama melakukan penulisan skripsi ini, dengan penuh kebanggan penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang selalu memberi jalan dan kemudahan dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan moral dan materil.

3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si., selaku pembimbing dan Ketua Program Studi yang selalu menyediakan waktu serta memberikan bimbingan dan masukan yang berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Katolik Parahyangan.
5. Yoke Pribadi Kornarius, S. AB., M. Si. Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Politik Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
6. Devi Agustina sebagai kekasih yang selalu menemani, memberi semangat dan menghibur penulis dalam pengerjaan skripsi.
7. Kracker Supermoto Bandung. Andika Wegantoro, Andre Febryant Rosyid, Iman Fauzi, Anto Desianto, Ari Chestoner, Bagus Dwi, Bayu Adhi Pradana, Herlan Permana, Ben, Echa Reksa, Ferli Rivaldi, Fujiyana, Gagan Septian, Gilman, Ilham Akbar, Irvan Yulanda, Lucky Hendy, Reza Rahadian, Oby Azmy, Randy Ginanjar, Robbie Supardi, Urfan Zuple dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan semua.
8. Teman-teman Kosan Bukit Indah 21. Adam, Adit, Ambar, Atdy, Galih, Brian, Cut Emelya, Keiko, Maranatha Stephanie, Rika, Reza Alamsyah, Nina Delaney, Olivia Regina, Shaumy Adhiyaksa, Stephanie Kataren.
9. Teman-teman Veteran Fisip. Akbar Pramadi, Aldhy, Alfie, Antonius Andre, Anthonius Angga, Aryo Triadi, Bara Limbong, Deniadi Riswan, Dio fendyto, Edison, Ezra Nababan, Fajar Jaya, Jodie Adiguna, Luthfi Kafin, Meraldi, Digi,

Arif, Pandya, Gede Ramananda, Reindra, Rio Darmawan, Sandika Dewangga, Sholahuddin.

10. Teman-teman motor besar. Chris, Vebi, Krisna, Ootong, Bobby, Cimot, Yohanes, Robby, Aldi, Rory, Delly.
11. Kakak yang selalu memberi dukungan moral. Oudy Immanuel dan Isabella Kristianti.

Penulis juga berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini. Penulis juga meminta maaf apabila ada teman-teman yang dikenal oleh penulis tidak turut disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap ilmu yang didapat serta kebaikan yang telah diberikan oleh Dosen dan pegawai di Universitas Katolik Parahyangan Bandung, Keluarga, dan teman-teman yang penulis cintai, dibalas dengan penuh kasih oleh Tuhan Yang Maha Esa. Penulis juga berharap agar kedepannya pengalaman hidup yang telah diberikan oleh semua pihak dapat bermanfaat bagi kehidupan penulis sehari-hari untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Bandung, 17 Juli 2017

Penulis,

David Gorbinata Ropa

Daftar Isi

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Bagan	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi masalah.....	3
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Rekrutmen	7
2.1.1 Pengertian Rekrutmen.....	7
2.1.2 Tujuan Perekrutan	8
2.1.3 Hambatan Rekrutmen	8
2.1.4 Tahapan Rekrutmen	11
2.1.5 Sumber Perekrutan	11
2.1.6 Metode Perekrutan Sumber Internal	12
2.1.7 Metode Perekrutan Sumber Eksternal.....	13
2.2 Evaluasi Rekrutmen.....	14
2.3 Seleksi.....	16
2.3.1 Pengertian Seleksi	16
2.3.2 Tahap-Tahap Proses Seleksi	16
2.3.3 Alat dan Prosedur Seleksi	17
2.3.4 Sistem Seleksi	22
2.3.5 Hambatan-Hambatan Dalam Seleksi	23
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Metode Penelitian.....	36

3.3	Model Penelitian.....	37
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1	Data Primer.....	40
3.5.2	Data Sekunder.....	41
3.6	Analisis Data.....	41
3.7	Lokasi Penelitian.....	41
BAB IV OBJEK PENELITIAN		42
4.1	Sejarah Perusahaan.....	42
4.2	Visi dan Misi.....	44
4.3	Struktur Organisasi.....	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
5.1	Proses Rekrutmen di Dirty Heroes.....	49
5.1.1	Proses Perekrutan di Dirty Heroes.....	52
5.1.2	Persyaratan Jabatan.....	54
5.1.3	Sumber dan Metode Rekrutmen di Dirty Heroes.....	56
5.1.4	Hambatan dan Tantangan Proses Rekrutmen.....	59
5.1.5	Waktu/Periode Pelaksana.....	60
5.1.6	Aktor Pelaksana Rekrutmen.....	60
5.2	Pelaksanaan Seleksi di Dirty Heroes.....	61
5.2.1	Kualifikasi Dasar Seleksi.....	64
5.2.2	Sistem Seleksi.....	67
5.2.3	Analisis Validitas Alat Seleksi.....	67
5.2.4	Hambatan-Hambatan Dalam Proses Seleksi.....	70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		72
6.1	Kesimpulan.....	72
6.2	Saran.....	73
Daftar Pustaka.....		75
Lampiran.....		77

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 5.1 Persyaratan Jabatan Baru	55

Daftar Gambar

Gambar 3.1 Bagan Tahap Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Logo Perusahaan Dirty Heroes	44

Daftar Bagan

Bagan 2.1 Tahapan Rekrutmen	11
Bagan 2.2 Tahap-Tahap Proses Seleksi	16
Bagan 3.1 Mosel Penelitian	37
Bagan 4.1 Struktur Perusahaan	45
Bagan 5.1 Proses Perekrutan DirtyHereos	53
Bagan 5.2 Proses Seleksi Karyawan Baru	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur dalam kehidupan yang benar-benar harus diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam suksesnya perusahaan. Pandangan orang-orang mengenai sumber daya manusia dimana manusia disamakan dengan faktor produksi lainnya seperti mesin, modal, bahan-bahan mentah, uang dan yang lainnya baru bisa berguna dan berfungsi apabila ada manusia yang mengoperasikan atau menggerakkannya. Sumber daya manusia sebagai asset yang paling utama tentu saja harus dibina, dikembangkan kemampuannya agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Sistem dan praktik manajemen yang semakin mekanistik memang telah terbukti sukses dalam beberapa tahun ke belakang.

Namun seiring dengan berjalannya waktu, pengetahuan telah berkembang pesat. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi didalam mencapai tujuan. Namun, dengan pandangan baru mengenai sumber daya manusia lah yang menjadi penentu apakah suatu bisnis akan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau tidak. Sumber daya manusia di era persaingan seperti sekarang ini sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Bagi calon pegawai, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin ketat. Seperti yang kita ketahui, lowongan

pekerjaan yang ada di Indonesia tidak cukup untuk menampung calon-calon pegawai yang terlampau banyak. Hal ini juga membuat perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon-calon sumberdaya manusia yang tepat, mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia, namun sedikit yang benar-benar memiliki kualitas yang memadai.

Tantangan utama bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan harus memilih, serta mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat membantu perusahaan dalam bersaing. Perusahaan harus benar-benar teliti dalam memilih calon tenaga kerja tersebut. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan proses rekrutmen dan seleksi tersebut untuk mendapatkan calon pegawai yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga calon pegawai tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka panjang. Proses rekrutmen dan seleksi ternyata sangat kompleks, tidak semudah seperti tujuannya yang sederhana. Proses ini memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang sangat besar.

Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam proses seleksi adalah ketepatan analisis jabatan sekaligus pemilihan sumber pegawai dan proses seleksinya itu sendiri. Melalui proses rekrutmen dan seleksi maka diharapkan perusahaan dapat melihat tanda-tanda calon pegawai yang mempunyai keahlian yang memadai dan dapat beradaptasi ketika menjalankan pekerjaan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam memilih tenaga kerja yang tepat, sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah

menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya. Kekeliruan dalam proses seleksi rekrutmen, berpengaruh pada bisnis perusahaan kita dalam jangka panjang. Hal ini akan membuat perusahaan menyadari betapa pentingnya mengelola efektivitas rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena ini merupakan suatu awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong disuatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal dengan menggunakan alat seleksi yang memiliki job related yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik ingin mengetahui lebih rinci mengenai proses rekrutmen dan seleksi dalam suatu perusahaan atau organisasi, dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dirty Heroes”.

1.2 Identifikasi masalah

Dirty Heroes merupakan sebuah perusahaan clothing yang sedang berkembang ditengah-tengah masyarakat. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, tentu saja Dirty Heroes membutuhkan tenaga kerja yang baik bagi perusahaan.

Pelaksanaan perekrutan dan seleksi yang baik oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, akan memberikan kontribusi yang sangat

positif bagi perusahaan. Namun dalam merekrut dan menyeleksi tenaga kerja, kontribusi yang positif bagi perusahaan sebaiknya berhati-hati karena apabila perusahaan salah merekrut pegawai, akan berdampak kepada perusahaan itu sendiri.

Rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Semakin baik proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi perusahaan. Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang tepat akan berpengaruh langsung pada produktivitas ketepatan dari proses rekrutmen dan seleksi dari suatu perusahaan, dapat kita lihat dari alat seleksi yang digunakan oleh perusahaan apakah memiliki job related yang tinggi atau tidak.

Kesulitan yang paling sering dialami oleh Dirty Heroes adalah menemukan calon karyawan atau pelamar yang tepat, khususnya untuk mengisi jabatan sebagai desainer, karena kriteria yang disyaratkan oleh perusahaan (antara lain seperti menguasai software desain, memiliki kreativitas tinggi, berpengalaman menjadi desainer dan lain sebagainya) tidak sepenuhnya mudah untuk ditemukan di pasar tenaga kerja. Untuk saat ini bagian desain membutuhkan lima orang lagi di bidang desain sementara saat ini hanya ada dua orang saja sehingga beban kerja pegawai menjadi sangat besar. Hal ini karena banyaknya pemesanan yang tertuju pada Dirty Heroes tetapi kapasitas desain dan ide-ide yang muncul mengenai desain hanya berdasarkan oleh dua orang saja oleh sebab itu Dirty Heroes menginginkan calon pegawai yang baru yang sesuai dengan kriteria.

Seiring dengan berjalannya waktu, Dirty Heroes juga memperbaiki kekurangan serta kesalahan berdasarkan pengalaman yang telah dilalui dan terus beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi sehingga bisa menjadi perusahaan yang lebih maju dan berkembang seperti sekarang. Dirty Heroes sendiri membutuhkan orang yang lebih disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan desain karena tuntutan dari konsumen. Karena setiap pemesanan konsumen diberikan waktu satu sampai dua hari desain tergantung dari tingkatan kesulitan desain. Bilamana desainer tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan, maka perusahaan mendapatkan kerugian karena pelanggan menginginkan waktu pengerjaan yang cepat. Apabila pesanan tidak tepat waktu maka konsumen berhak membatalkan pesannya.

Pencarian SDM sebaiknya melalui proses rekrutmen dan seleksi. Hasil dari proses tersebut akan menghasilkan sebuah penilaian yang digunakan sebagai indikator apakah SDM tersebut memenuhi kriteria untuk dapat bekerja di perusahaan. Perusahaan tentunya memiliki standar penilaian agar calon pegawai yang melamar pekerjaan dapat mengisi jabatan kosong yang ada di perusahaan dan akhirnya dapat bekerja di perusahaan tersebut

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilakukan di Dirty Heroes?
2. Bagaimana validitas alat seleksi yang digunakan oleh Dirty Heroes?
3. Apa saja hambatan yang dialami oleh Dirty Heroes dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang dibutuhkan oleh Dirty Heroes.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh perusahaan pada saat melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan memberikan rekomendasi untuk merekrut calon pegawai untuk Dirty Heroes.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis di bidang sumberdaya manusia khususnya tentang kegiatan perekrutan dan seleksi karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu masukan dan pertimbangan dalam kegiatan perekrutan dan seleksi yang nanti akan dilakukan perusahaan.
3. Bagi pihak lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan dan seleksi, khususnya di Dirty Heroes