

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti tarik dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pada Pelatihan FLS *Batch* I di Kota Bandung antara lain adalah:

1. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh pihak USAID-YEP adalah sebagai berikut:
 - a. USAID-YEP mendatangi calon mitra terkait untuk mengadakan pelatihan FLS *Batch* I di Kota Bandung. Selain mencari mitra, USAID-YEP melakukan metode perekrutan langsung untuk mencari calon pelatih FLS.
 - b. Pada pelatihan FLS *Batch* I di Kota Bandung, USAID-YEP menggunakan sumber rekrutmen eksternal, yaitu mengambil dari mitra tempat penyelenggaraan FLS diadakan. Setelah itu, mitra melakukan rekrutmen internal untuk mencari dosen-dosen yang selanjutnya akan menjadi pelamar dalam perekrutan pelatih FLS.
 - c. USAID-YEP tidak menggunakan sumber selain sumber eksternal yang berasal dari mitra penyelenggaraan FLS.
 - d. Kendala dalam pelaksanaan proses rekrutmen adalah FLS *Batch* I di Kota Bandung merupakan *pilot project* dan merupakan project baru yang namanya belum banyak dikenal, sehingga ketertarikan para pelamar dari *project* ini sendiri pun kurang. Selain itu, proses rekrutmen dilakukan pada saat kegiatan akademik sedang padat, akan tetapi ini bukan masalah besar.
2. Proses seleksi yang dilakukan oleh pihak USAID-YEP adalah sebagai berikut:
 - a. USAID-YEP menggunakan lima tahap seleksi, yaitu pengisian Form Aplikasi Pelatih, *Training of Trainers (ToT)*, *Training of Youth (ToY) Coaching*, *Training of Youth (ToY) Mandiri*, dan *Refresher Course*. *Refresher Course* dilakukan sebagai sarana evaluasi terhadap tahap-tahap sebelumnya. Penilaian Kinerja dihasilkan di tahap *Refresher Course*.
 - b. Lima tahap tersebut disebut dengan tahap seleksi awal, tahap seleksi proses, dan tahap seleksi akhir.

- c. Kendala pada proses seleksi adalah seleksi tidak dapat dilakukan dengan ideal dikarenakan mitra tidak mengirimkan jumlah pelatih yang sesuai dengan jumlah yang sudah ditentukan oleh USAID-YEP.
3. Analisis efektivitas proses rekrutmen menggunakan tiga pendekatan yaitu penilaian kinerja, biaya dan *Yield Ratio*. Berdasarkan indikator tersebut dihasilkan:
 - a. Berdasarkan penilaian kinerja, jumlah pelatih yang berasal dari LPT-PANGHEGAR adalah 1 orang dan memiliki kinerja dengan predikat *high* (A) dengan presentase 100%. Pelatih yang berasal dari BLKM Jawa Barat berjumlah 2 orang dan dua orang tersebut memiliki kinerja dengan predikat *high* (A) dengan presentase 100%. Sedangkan pelatih yang berasal dari Piksi Ganesha memiliki jumlah 4 orang, dengan 3 orang memiliki predikat *high* (A) dengan presentase 75% dan 1 orang memiliki predikat *middle* (B), dengan presentase 25%. Dapat disimpulkan bahwa pelatih yang berasal dari LPT-PANGHEGAR dan BLKM Jawa Barat memiliki presentasi kinerja terbaik dibandingkan dengan sumber yang berasal dari Piksi Ganesha
 - b. Dilihat dari *Yield Ratio*, sumber rekrutmen yang memiliki *Yield Ratio* tertinggi adalah Piksi Ganesha dengan *Yield Ratio* sebesar 40%. Dapat disimpulkan bahwa Piksi Ganesha adalah sumber rekrutmen yang paling banyak menyediakan jumlah calon pelatih, dan paling mampu menyediakan calon pelatih yang sesuai dengan kriteria yang sesuai dengan keinginan USAID-YEP.
 - c. Sedangkan dari segi biaya, proses rekrutmen yang dilakukan dapat dikatakan efisien karena tidak menggunakan biaya sama sekali.
4. Untuk menganalisis efektivitas proses seleksi peneliti menggunakan rasio seleksi, analisis reliabilitas, dan analisis validitas dari proses seleksi yang sudah dilakukan. Berdasarkan indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Pelatihan FLS mempunyai rasio seleksi sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi mempunyai rasio seleksi yang cukup rendah. Rasio seleksi ini dapat melihat seberapa banyak jumlah pelatih yang akhirnya dapat diterima bekerja di USAID-YEP untuk melaksanakan pelatihan FLS. Sesuai dengan wawancara, bahwa pihak USAID-YEP merasa memang pelaksanaan

- proses seleksi belum ideal, salah satunya disebabkan oleh minimnya jumlah calon pelatih.
- b. Peneliti tidak dapat mengukur reliabilitas dari proses seleksi yang dilakukan oleh USAID-YEP dikarenakan tidak adanya dua perbandingan nilai dari setiap alat ukur yang digunakan. Pembagian dalam penilaian alat ukur menjadi penyebab utama tidak adanya penilaian dari dua pihak. Dalam seleksi awal yaitu *Form Aplikasi Pelatih*, USAID-YEP menilai secara subjektif dan tidak dituangkan dalam bentuk data/skor. Selanjutnya dalam seleksi proses yaitu ToT dan ToY *Coaching, Master Trainer* menghasilkan data penilaian dalam bentuk skor yang diisi melalui *Form Observasi*. Dalam seleksi akhir yaitu ToY Mandiri, USAID-YEP menggunakan penilaian dengan bentuk data deskriptif yang diisi pelatih dalam bentuk *Form Pelatihan FLS*. Kesimpulannya, tidak ada perbandingan data yang sama dalam setiap alat ukur seleksi, sehingga tidak bisa dilakukan uji reliabilitas.
 - c. Uji validitas yang peneliti lakukan adalah dengan membandingkan penilaian kinerja akhir dengan penilaian pada saat tahap seleksi ToT dan ToY *Coaching*. Kedua data tersebut dapat dibandingkan karena memiliki penyajian dan skoring yang jelas. Berdasarkan perhitungan didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,26 yang artinya memiliki hubungan yang rendah dan searah, hal ini menunjukkan bahwa validitas alat ukur rendah. Ini berarti tes seleksi yang digunakan kurang mampu memprediksi kinerja pelatih. Penilaian berbentuk data berupa skor hanya terdapat pada ToT dan ToY *Coaching*. Sementara untuk penilaian form aplikasi dan ToY Mandiri, data tidak berbentuk skor melainkan pandangan subjektif pihak YEP dan ToY mandiri memiliki penilaian yang berbeda yaitu berdasarkan efektivitas pelatihan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, peneliti akan mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pelatih pada pelatihan FLS *Batch I* di Kota Bandung. Saran tersebut adalah:

1. USAID-YEP sebaiknya mencoba mencari alternatif sumber eksternal perekrutan lain selain dari mitra tempat penyelenggaraan FLS, seperti membuka online recruitment di website USAID-YEP. Selain itu, USAID-YEP bisa mencoba mererkrut pelatih profesional dari lembaga pemerintah seperti OJK, Kementerian Keuangan, dan lembaga pemerintah yang lain, agar pelatihan FLS *batch* selanjutnya dapat menghasilkan lulusan peserta yang lebih berkualitas. Selain memperluas koneksi, USAID-YEP bisa menambah jumlah pelamar agar proses seleksi dapat dilaksanakan dengan ideal.
2. USAID-YEP sebaiknya melakukan promosi mengenai pelatihan FLS agar para pelamar lebih tertarik untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. Promosi dapat dilakukan dengan menambah informasi-informasi pelatihan FLS dengan cara menempatkan informasi di media website, media massa, dan terutama promosi media sosial. Hasil dari pelatihan FLS dapat diinformasikan di media-media terkait yang sudah disebutkan diatas. Promosi di media sosial juga dapat menarik banyak perhatian masyarakat, terutama anak muda, sehingga nama USAID-YEP akan lebih banyak dikenal oleh masyarakat Indonesia. Disamping itu, diharapkan banyak masyarakat yang ingin turut serta dalam project ini, salah satunya menjadi pelatih dalam pelatihan FLS.
3. Dalam proses rekrutmen di mitra terkait, sebaiknya *Master Trainer* meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggara rekrutmen, hal ini berguna agar proses rekrutmen berjalan sesuai dengan keinginan USAID-YEP.
4. *Yield Ratio* dari setiap mitra dapat dijadikan tolak ukur untuk proses rekrutmen Batch selanjutnya untuk perbandingan mitra mana yang paling efektif untuk menghasilkan jumlah pelamar.
5. Berdasarkan hasil wawancara dan rasio seleksi yang sudah diteliti, USAID-YEP harus meningkatkan efektivitas dari proses rekrutmen agar USAID-YEP dapat melakukan seleksi yang ideal. Hal ini berguna agar para pelatih di *batch* selanjutnya adalah pelatih yang sudah diseleksi dengan ketat dengan jumlah pelamar yang ideal sesuai dengan keinginan USAID-YEP.
6. USAID-YEP sebaiknya menyediakan hasil skor dari setiap tahap seleksi yang dilaksanakan. Hal ini berguna agar USAID-YEP dapat meningkatkan validitas dari setiap tahap seleksi yang ada.

7. USAID-YEP sebaiknya melakukan penilaian dari beberapa pihak di setiap tahap seleksinya. Hal ini berguna agar penilaian bersifat objektif dan dapat dicari tingkat reliabilitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dowling, P. & Welch, E, (2004). *International Human Resource Management. 4th edition*. New York: Thomson South-Western.
- Sirait, T, Justin, (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia.
- Dessler, Garry, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Indeks Jakarta.
- Davis, Keith, Werther, William B., Jr, (1996). *Human Resources and Personnel Management. 5th Edition*. USA: McGraw-Hill.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nkomo, Fottler, McAfee, (2000). *Applications in Human Resources Management: Cases, Exercise, and Skill Builder. 4th Edition*. New York: Thomson Suth-Western.
- Rao, P. Subba, (2009). *Human Resource Management: Text and Cases*. India: Himalayan Publishing House.
- Rivai, Veithzal, Z, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga*. Depok: Rajawali Pers
- Noe, Raymond A, Hollenbeck, John R, Gerhart, Barry, Wright, Patrick M, (2003). *Human Resources Management Gaining a Competitive Advantages. 4th Edition*. USA: McGraw-Hill.
- Dunn, J.D. & Stephens, (1972). *Management of Personnel. 11th Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Sarma, A. M., (2008). *Personnel and Human Resource Management*. India: Himalayan Publishing House.
- Gatewood, RD & H.S. Field, (2001). *Human Resource Selection*. Boston: Thompson Learning.
- DeCenzo, David A., Robbins, Stephen P., (2009). *Fundamentals of Human Resource Management. 10th edition*. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Robert L.; Jackson, John H. Mathis, (2008). *Human Resources Management. 12th Edition*. United States: Thomson South-Western.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sugiyono., (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Ardianto, Elvinaro., (2014). *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Yin, Robert K., (2015). *Studi Kasus Desain & Metode*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sekaran, Uma., (2003). *Research Method for Business*. United States: John Wiley & Sons, Inc.

“Talent management: conceptual approaches and practical challenges” *Making the right move. Investigating employers’ recruitment strategies*, Vol .44 (No. 5): 781-800.

“Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia” *Jurnal Ilmiah Psikologi Desember 2017*, Vol. 4 (No.2): 193-204

“HR BPO service models for small and medium enterprises” *The performance impact of business process standardization. An empirical evaluation of the recruitment process*, Vol. 16 (No. 1): 29-56.

Tai, W. T., (2006). “*Effects of Training Framing, General Self-efficacy and Training Motivation on Trainees’ Training Effectiveness*”, Emerald Group Publishers, Vol. 35 (No.1): 51-65.

Galbraith, M.W. (1998), “*Becoming an effective teacher of adults*”, in Galbraith, M.W. (Ed.), *Adult Learning Methods*, Krieger Publishing Company, Malabar, FL, pp. 3-19.

Towler, A.J. and Dipboye, R.L. (2001), “*Effects of trainer expressiveness, organization, and trainee goal orientation on training outcomes*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 (No.4): 664-73.

Mason, R.D & Douglas A. Lind. 1996. *Teknik Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Usman, H. dan R. Purnomo Setiady Akbar. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.