

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Bina Talenta, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Bina Talenta sudah benar dan sesuai dengan kerangka teori yang ada. Pelaksanaan rekrutmen yang sesuai dengan teori adalah pada tahap penentuan persyaratan jabatan dan penentuan sumber dan metode perekrutan. Sedangkan, tahap dalam rekrutmen yang tidak sama dengan teori adalah tahap penentuan jabatan yang kosong. Hal tersebut dikarenakan sebagai perusahaan *outsourcing* PT Bina Talenta tidak mengetahui kebutuhan jabatan, hal tersebut ditentukan oleh pihak perusahaan klien/*user*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di Bina Talenta sudah dijalankan sesuai teori, dengan sedikit perubahan di tahap awal untuk konteks perusahaan *outsourcing*.

Sedangkan, dalam pelaksanaan seleksi tahap yang telah dilaksanakan sesuai dengan teori adalah tahap penerimaan pendahuluan pelamar, wawancara, wawancara oleh penyelia dan keputusan penerimaan. Sedangkan tahapan yang tidak sesuai dengan teori adalah tahap evaluasi medis. Tahap tersebut tidak dilakukan karena pekerjaan yang ditawarkan/dilakukan oleh PT Bina Talenta tidak ada yang mewajibkan kesehatan fisik dan mental yang optimal untuk melaksanakannya dan tidak berkaitan erat, sehingga tidak perlu dilakukan evaluasi

medis. Sedangkan terdapat beberapa tahap yang hanya dilakukan sebagian, yaitu tahap tes penerimaan, dimana PT Bina Talenta tidak melakukan tes pengetahuan dan performa, serta pemeriksaan referensi, dimana PT Bina Talenta tidak menggunakan referensi pribadi dari kerabat kandidat. PT Bina Talenta tidak melakukan tes pengetahuan dan performa karena tes pengetahuan dan performa dipraktekan secara langsung di lapangan dan diawasi oleh penyelia pekerjaan tersebut. Tes tersebut tidak termasuk dalam kurikulum tes Bina Talenta, karena yang dapat melakukannya adalah penyelia perusahaan klien/*user*. Sehingga, dalam pelaksanaannya, bila pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, pihak user dapat melaporkan hasil kinerja pekerja, dan memberi keputusan apakah pekerja tersebut dapat diteruskan, diberhentikan atau diberi pelatihan. Kemudian PT Bina Talenta tidak menggunakan referensi pribadi karena dianggap tidak dapat dipastikan validitasnya dan bersifat subjektif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Bina Talenta telah melaksanakan proses seleksi dengan baik dan sesuai dengan teori, dengan beberapa penyesuaian dalam konteks perusahaan *outsourcing*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mendapatkan pemahaman yang utuh atas proses pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi di PT Bina Talenta. Berikut kesimpulan yang peneliti dapatkan :

- Perusahaan mengalihkan fungsi rekrutmen dan seleksi kepada PT Bina Talenta karena dianggap mampu membantu perusahaan untuk mengurangi biaya, menangani kekosongan jabatan tiba-tiba, meningkatkan fleksibilitas mereka dalam merespon perubahan akan tren permintaan, dan fokus pada *core* bisnis mereka.

- Rekrutmen
 - Pelaksanaan rekrutmen di PT Bina Talenta dalam rangka pemenuhan permintaan tenaga kerja berasal dari permintaan klien, dan bersifat spontan/reaktif, bukan dari perencanaan sendiri/inisiatif.
 - Penentuan persyaratan jabatan ditetapkan oleh perusahaan klien yang dikemukakan di *Employee Request Form* yang disediakan oleh pihak Bina Talenta.
 - Metode rekrutmen yang dipakai adalah metode terbuka.
 - Sumber rekrutmen yang dipakai PT Bina Talenta adalah sumber eksternal, yang meliputi *walk in*, iklan, dan bursa kerja.
 - Sifat iklan yang disebar oleh PT Bina Talenta adalah *want ads*
 - Dalam perekrutan, semua posisi jabatan yang pernah dilakukan oleh PT Bina Talenta, tidak ada perbedaan metode, karena pekerjaan yang diminta bersifat umum, dan tidak memerlukan keahlian khusus. Perbedaan metode hanya terletak pada seleksi pegawai, dengan menggunakan Competency Base Interview, yang menggali informasi kandidat berdasarkan kompetensi jabatan yang dibutuhkan.
- Seleksi
 - Seleksi yang dilakukan di PT Bina Talenta melalui beberapa tahap, yaitu:
 - Penerimaan pendahuluan dan seleksi dokumen lamaran

- Psikotes
 - Wawancara
 - Wawancara oleh Penyelia
 - Keputusan Penerimaan
- Data pelamar yang tidak lolos psikotes akan disimpan dalam database, dan dapat digunakan sebagai pilihan sumber rekrutmen di masa yang akan mendatang.
 - Keputusan penerimaan akhir terletak pada perusahaan klien, yaitu melalui wawancara penyelia.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat kegiatan yang tidak dapat peneliti nilai. Yaitu observasi dalam tahap tes seleksi. Terutama untuk tahapan wawancara. Peneliti tidak dapat memasuki ruangan saat wawancara dilaksanakan, karena wawancara bersifat wawancara individu, sehingga tidak boleh terdapat orang luar mengamati, karena ditakutkan dapat mengakibatkan proses wawancara tidak efektif.

6.3 Saran

Dalam pelaksanaannya PT Bina Talenta telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan baik, dan sesuai dengan teori. Namun, terdapat beberapa hal yang peneliti amati, dan terdapat beberapa saran dari peneliti untuk mengembangkan hal tersebut agar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi menjadi semakin baik. Sedangkan, dari segi pelaksanaan penelitian, peneliti menyadari bahwa dalam pengambilan data dan penyusunan laporan penelitian, masih terdapat

sejumlah kekurangan. Oleh sebab itu berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti, diantaranya :

1. Bagi peneliti lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam konteks perusahaan penyalur tenaga kerja, dikarenakan masih kurangnya pemahaman di kalangan masyarakat awam tentang definisi dan lingkup usaha perusahaan *outsourcing*, yang mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman yang salah tentang *outsourcing* dan hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia. Isu-isu yang beredar tentang pelaksanaan *outsourcing* mengakibatkan terjadinya penolakan dari tenaga kerja, padahal kenyataannya pengadaan tenaga kerja *outsource* dapat memberikan banyak manfaat kepada semua pihak, termasuk perusahaan klien dan tenaga kerja kontrak tersebut. Oleh karena itu diharapkan penelitian ini masih belum sempurna, diharapkan peneliti lain dapat mengembangkan pembahasan terkait sistem pengadaan tenaga kerja *outsource*.

2. Bagi PT Bina Talenta

Dalam tahapan pelaksanaan rekrutmen, peneliti mengamati dan menarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa kekurangan dalam pelaksanaannya. Masalah tersebut diantaranya adalah :

- a. Ketidaksesuaian data informasi kandidat antara profil kandidat di situs Job Street dengan data yang terlampir dalam dokumen lamaran.

Dalam pelaksanaan rekrutmen dengan menggunakan situs portal kerja *Job Street*, seringkali ditemukan ketidaksesuaian data kandidat berdasarkan *filter* kualifikasi yang telah tersedia di *Job Street*. Hal tersebut dapat disebabkan karena kandidat ingin mengelabui *filter* yang tersemat dengan mengisi data yang salah, sehingga kandidat dapat memenuhi persyaratan minimal yang ditentukan oleh pencari kerja, dan meningkatkan peluangnya diterima oleh pencari kerja yang tidak berhati-hati.

Solusi sementara yang dapat dilakukan oleh PT Bina Talenta adalah dengan melakukan seleksi manual, dan mengharuskan kandidat melampirkan dokumen asli dalam dokumen lamaran (terutama ijazah, akta kelahiran, dan transkrip nilai) yang diberikan kepada pihak departemen rekrutmen dan seleksi PT Bina Talenta. Seleksi manual ini walaupun *labour intensive*, dapat meningkatkan peluang mendapatkan kandidat yang tepat dan menyingkirkan kandidat yang tidak sesuai.

b. Kurang optimalnya penggunaan media sosial dan situ Bina Talenta

Masing-masing media *virtual* tersebut memiliki kelemahan. Kelemahan dari situs resmi PT Bina Talenta adalah, pelamar terkadang tidak mengetahui tentang fitur lamaran dalam situs Bina Talenta dan kesadaran kandidat akan situs tersebut sedikit,

dikarenakan keterbatasan promosi situs tersebut, sehingga kandidat yang melamar menggunakan situs Bina Talenta sedikit. Sedangkan, dalam penggunaan media sosial, dalam pelaksanaannya metode perekrutan ini jarang berhasil dikarenakan perlu inisiatif pengguna media sosial tersebut, dan komunikasi serta pertukaran melalui media sosial tidak efektif, dikarenakan komunikasi melalui telepon atau chat, sedangkan pertukaran informasi data dokumen melalui e-mail, sehingga pertukaran informasi tidak dapat dilakukan melalui satu *interface* yang kohesif.

Solusinya adalah optimalisasi kunjungan ke situs Bina Talenta via media sosial. Pelamar dapat diarahkan kepada situs Bina Talenta melalui media yang menjangkau lebih banyak pengguna, yaitu media sosial, namun pengisian informasi dan pengaplikasian pekerjaan dapat dilakukan menggunakan fitur “*Apply Now*” di situs Bina Talenta. Solusi optimalisasi media *virtual* ini dapat mengoptimalkan jangkauan media sosial, serta dalam waktu yang bersamaan mengoptimalkan fitur pengisian informasi di situs Bina Talenta, dan meningkatkan *traffic* ke situs Bina Talenta, yang berdampak pada peningkatan *presence* PT Bina Talenta di antara kalangan kandidat tenaga kerja dan pencari kerja.

c. Kurangnya staff departemen rekrutmen dan seleksi

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi terdapat kekurangan kapasitas staff departemen rekrutmen dan seleksi yang menangani permintaan tenaga kerja dan pelamar. Dalam departemen rekrutmen dan seleksi PT Bina Talenta, hanya terdapat empat orang. Masing-masing dua orang untuk menangani hubungan dengan perusahaan dan dua orang lainnya untuk menangani hubungan dengan pelamar kerja. Oleh karena itu dalam pelaksanaannya terkadang masing-masing staff dalam departemen rekrutmen dan seleksi dapat ditugaskan hal yang tidak sesuai dengan deskripsi jabatan mereka, dan dapat melakukan dua atau lebih pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada keterlambatan respons terhadap permintaan perusahaan klien/*user* dan penanganan dokumen lamaran cenderung lama.

Solusi yang dapat peneliti sarankan atas permasalahan tersebut adalah dengan penambahan staff departemen rekrutmen dan seleksi. Namun, berdasarkan kondisinya sekarang, alasan mengapa Bina Talenta tidak menambahkan adalah karena kapasitas ruang kerja yang terbatas. Sehingga, bila diperlukan, peneliti menyarankan PT Bina Talenta untuk kedepannya untuk memperluas kapasitas ruang atau menyewa ruang kerja tambahan di tempat berbeda yang berdekatan untuk staff departemen rekrutmen dan seleksi, sehingga terdapat ruang untuk memperluas kapasitas penanganan atas

permintaan, serta ruang untuk menyeleksi pekerja dan pelatihan agar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dapat lebih efektif kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R. C. (1998). *Qualitative research in education: An introduction to*. Needham Heights: MA: Allyn & Bacon. .
- Bungin, M. B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di Antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damanik, S. (2006). *Outsourcing & Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSS Publishing.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case Study Research. *Qualitative Inquiry*, 219-245.
- Handoko, T. (2002). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, D. M. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Izzati, N. R. (2017). Improving Outsourcing System in Indonesia : Fixing the Gap of Labour Regulation. *MIMBAR HUKUM*, 530.
- Moleong, L. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- PT Bina Talenta. (2017). *Struktur Organisasi*. Tangerang.
- PT Bina Talenta. (2019). *Flowchart Sistem Rekrutmen dan Seleksi*. Tangerang: PT Bina Talenta.
- PT Bina Talenta. (2019). *Form Rekrutmen dan Seleksi*. Tangerang: PT Bina Talenta.
- PT Bina Talenta. (2019, Juli 8). *Karir*. Retrieved from Situs PT Bina Talenta: <http://www.binatalenta.co.id/career/>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tohardi M.M, I. T. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Yasar, I. (2012). *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus : Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini*. Jakarta Selatan: PT Pelita Fikir Indonesia.
- Yin, R. K. (2002). Case Study Research. Design and Methods. *Applied social research method series* .