

RECRUITMENT HANDBOOK SEBAGAI PANDUAN DAN REMINDER BAGI RECRUITER YANG MEMILIKI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN SPESIFIKASI SEBAGAI RECRUITER

Oktavia Veronica¹, Kezia Caroline Theodora², Rika³, Yanreza Dwi Hermawan⁴, Jessica Chandhika^{5*}

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

⁴Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

⁵Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: jessica@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

Every company has different recruitment procedures. Therefore, a recruiter must have sufficient knowledge and skills in selecting and attracting employees. Recruiters must understand the best way to recruit and manage employees from different backgrounds, skills and abilities so that employees can work according to their skills. PT X has succeeded in meeting the increasing demand for employees in the last one year, but employees often do not pass the probationary period. After being traced, the basic thing that causes the failure of prospective employees is the educational background that is not in accordance with the required position. This is also because recruiters at PT X have educational backgrounds that do not match the job specifications as recruiters. Therefore, one of the purposes of making this recruitment handbook is as a guide or reminder for recruiters who have educational background that didn't match with the specification as recruiters. The method used in the implementation of this community service is the literature study method. This Community Service activity was carried out by socializing the results of group work in the form of a Hand Book to the HRD team at the head office at PT X, which returned four people. It is hoped that this handbook will be useful for both the writing team and recruiters.

Keywords: *recruitment, interview, psychological test, human resource*

ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki prosedur rekrutmen yang berbeda-beda. Oleh karena itu, Seorang *recruiter* harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam menyeleksi dan menarik karyawan. *Recruiter* harus memahami cara terbaik dalam merekrut dan mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. PT X telah berhasil memenuhi kebutuhan permintaan karyawan yang meningkat pada periode satu tahun terakhir, namun kendalanya seringkali calon karyawan tidak lulus dalam masa percobaan. Setelah ditelusuri, hal mendasar yang menjadi faktor penyebab kegagalan calon karyawan yaitu latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan. Hal ini juga disebabkan oleh *recruiter* di PT X memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan sebagai seorang *recruiter*. Oleh karena itu, salah satu tujuan dari pembuatan *recruitment handbook* ini adalah sebagai panduan atau *reminder* bagi *recruiter* yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan spesifikasi sebagai *recruiter*. Metode yang dilakukan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah metode studi pustaka. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan dengan cara mensosialisasikan hasil karya dari tim penulis yang berupa Buku Saku kepada *HRD Team Head Office di PT X* yang berjumlah empat orang. Pembuatan Buku Saku ini diharapkan dapat bermanfaat bagi tim penulis maupun bagi *recruiter*.

Kata kunci: rekrutmen, wawancara, tes psikologi, sumber daya manusia

1. PENDAHULUAN

Masa awal pandemi COVID-19 memberikan dampak di berbagai aspek kehidupan terutama di bidang perekonomian yang menyebabkan terjadinya pengurangan jumlah karyawan. Pada masa peralihan dari masa pandemi menjadi *new normal*, kebutuhan tenaga kerja PT X semakin meningkat sehingga *team recruitment* pada perusahaan harus bergerak cepat untuk mencari

karyawan-karyawan yang berkualitas. Mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar karena mereka merupakan garda terdepan dan akses pintu gerbang keberhasilan suatu perusahaan. PT X telah berhasil memenuhi kebutuhan permintaan karyawan yang meningkat pada periode satu tahun terakhir, namun kendalanya seringkali calon karyawan tidak lulus dalam masa percobaan. Hal ini tentu berdampak bagi perusahaan di mana dalam proses pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat karena pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan karena, karyawanlah yang menjadi penggerak dan pelaksana fungsi bisnis perusahaan. Oleh karena itu, langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia adalah dengan penarikan karyawan atau sering disebut dengan proses rekrutmen. Proses rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan dalam mencari karyawan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Nikmah et al, 2018).

Suatu organisasi perlu mempertimbangkan strategi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berpotensi sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang penting dan membutuhkan tanggung jawab besar sehingga harus dilakukan oleh bagian dari perusahaan yang telah diberikan wewenang untuk melaksanakan seperti *Human Resource Department*. Setiap perusahaan memiliki prosedur rekrutmen yang berbeda-beda. Oleh karena itu, Seorang *recruiter* harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam menyeleksi dan menarik karyawan. *Recruiter* harus memahami cara terbaik dalam merekrut dan mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan tebu dan pabrik gula. Selama masa *new normal*, PT X mengalami peningkatan dalam permintaan tenaga kerja yang menyebabkan *recruiter* melakukan proses rekrutmen secara cepat. PT X telah berhasil merekrut banyak karyawan dalam satu tahun terakhir, namun seringkali calon karyawan tidak lulus dalam masa percobaan. Kegagalan calon karyawan dalam masa percobaan memberikan dampak bagi proses pencapaian tujuan perusahaan karena dibutuhkan tambahan waktu dan biaya untuk menarik calon karyawan. Dengan banyaknya kegagalan calon karyawan di masa percobaan maka *team recruitment* mencoba mencari tahu penyebabnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT X didapati bahwa hal mendasar yang menjadi faktor penyebab kegagalan calon karyawan yaitu latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan. Selain itu, *recruiter* yang bekerja di PT X memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan sebagai *recruiter* (AI, komunikasi personal, April 18, 2022). Hal ini mengakibatkan kurangnya pengetahuan yang lebih terhadap prosedur rekrutmen wawancara yang meliputi *sourcing*, teknik keterampilan wawancara, dan tes psikologi. Oleh karena itu, penulis melakukan sosialisasi buku saku yang berjudul "*Recruitment Handbook*" sehingga dapat menjadi pedoman dalam melakukan teknik - teknik yang dibutuhkan selama proses rekrutmen.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan dasar yang direncanakan untuk mewujudkan potensi diri seseorang. Menurut Musfion (2012) menyatakan bahwa media pembelajaran dapat didefinisikan sebagai alat bantu berupa fisik maupun non-fisik yang digunakan sebagai perantara dalam memahami materi pembelajaran agar lebih cepat dan efisien. Media pembelajaran adalah segala sesuatu yang digunakan dalam menyampaikan pesan atau informasi dalam proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan perhatian dan minat dalam pembelajaran (Arsyad, 2013). Salah satu media pembelajaran yang efektif digunakan adalah buku saku. Menurut Trianto (2007) pengembangan buku saku yang dilaksanakan oleh peneliti telah sesuai dengan model

pengembangan 4-D yaitu *define, design, develop, dan disseminate*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), Buku saku adalah buku yang dirancang dengan ukuran kecil sehingga dapat dengan mudah dibawa ke mana-mana dan dimasukkan dalam saku. Dalam penerapannya, banyak strategi pembelajaran yang dapat digunakan salah satunya yaitu penggunaan buku saku sebagai pedoman. Buku saku dirancang sedemikian rupa indah dan berwarna karena warna merupakan bentuk komunikasi nonverbal yang memiliki pesan atau makna kepada para pembaca. Selain itu, dengan dibuatnya buku saku yang indah maka keinginan belajar membaca menjadi meningkat. Oleh karena itu, buku saku menjadi media pembelajaran yang efektif dan efisien walaupun jumlahnya masih tergolong minim.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah metode studi pustaka yaitu pengumpulan data yang dilakukan untuk memecahkan masalah dengan menelaah buku, literatur, catatan atau laporan (Nazir, 1988). Metode studi pustaka dilakukan dalam penyusunan buku saku mengenai proses rekrutmen yang kemudian hasilnya akan disosialisasikan kepada perusahaan. Pembuatan *recruitment handbook* ini berdasarkan dengan pengetahuan yang didapatkan oleh tim penulis selama melaksanakan kegiatan magang di setiap perusahaan. Setelah itu, tim penulis memilih beberapa hal yang sekiranya penting untuk digabungkan dalam *recruitment handbook* tersebut. Kemudian tim penulis membagi tugas untuk menambahkan beberapa penjelasan dari setiap hal-hal yang dijelaskan dalam *recruitment handbook* tersebut dengan teori-teori pendukung. Kegiatan sosialisasi dilaksanakan secara *online* melalui *platform zoom* pada tanggal 27 Mei 2022 pukul 09.00 WIB - 10.00 WIB. Partisipan kegiatan sosialisasi merupakan *HRD Team Head Office* PT X. Karakteristik partisipan dalam pelaksanaan sosialisasi adalah karyawan tetap yang sudah bekerja selama lebih dari tiga tahun dengan level staff atau *supervisor*. Kegiatan ini dihadiri oleh empat orang dari *HRD Team Head Office* PT X.

Gambar 1

Tim penulis sedang menjelaskan isi dari Buku Saku.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan dengan cara mensosialisasikan hasil karya dari tim penulis yang berupa Buku Saku. Pada dasarnya, Buku Saku tersebut berisikan tentang penjelasan-penjelasan mengenai proses rekrutmen. Penjelasan-penjelasan tersebut mencakup definisi, kegunaan, macam-macam alat tes, kelebihan, dan kekurangan dari berbagai proses rekrutmen yang telah disatukan dalam Buku Saku tersebut. Lebih jelasnya Buku Saku ini mencakup definisi dan kegunaan dari rekrutmen, *sourcing* dari sumber internal maupun eksternal, berbagai alat tes psikologi seperti *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT), *Dominance, Influence, Steadiness, and Compliance* (DISC), PAPI Kostick, *Openness, Conscientiousness, Extroversion, Agreeableness, Neuroticism* (OCEAN), *Edward's Personal Preference Schedule* (EPPS), Pauli, *Draw a Person* (DAP), Baum, dan Wartegg. Selain itu, ada pula teknik wawancara, *medical check up*, *offering letter* dan proses *onboarding*. Dalam Buku Saku ini, tim penulis juga menyusun dan membahas kelebihan dan kekurangan dari alat tes psikologi yang dibagi atas tes intelegensi dan tes kepribadian. Pada Buku Saku Bab wawancara, kami memasukkan berbagai elemen dari wawancara seperti konten wawancara, jenis wawancara, metode wawancara dan perbedaan antara wawancara HRD dan *user*. Ada pula tips untuk para pewawancara selama proses *interview* seperti hal yang perlu diperhatikan selama *interview* dan kesalahan yang mungkin dilakukan selama proses *interview*. Setelah tim penulis menyelesaikan penyusunan Buku Saku tersebut, tim penulis mengundang *HRD Team Head Office* PT X. Sosialisasi Buku Saku tersebut dilaksanakan secara *online* melalui *platform zoom* dengan durasi 60 menit. Tim penulis menjelaskan isi dari Buku Saku tersebut secara bergantian sesuai dengan bagian yang telah dibuat oleh tim penulis.

Setelah tim penulis selesai menjelaskan isi dari Buku Saku tersebut, terdapat diskusi mengenai apa yang telah dijelaskan oleh tim penulis. *Sharing knowledge* adalah salah satu yang dilakukan pada saat diskusi tersebut berlangsung. *Sharing knowledge* yang dimaksud adalah *HRD Team Head Office* PT X menyampaikan hal-hal apa saja yang telah dilaksanakan di perusahaan tersebut, *HRD Team Head Office* PT X pun menanyakan kembali ke masing-masing tim penulis mengenai hal-hal apa saja yang telah dilaksanakan berdasarkan dari Buku Saku tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil dari diskusi tersebut adalah tidak ada salahnya saling mengetahui dan saling berbagi baik dari tim penulis ataupun *HRD Team Head Office* PT X.

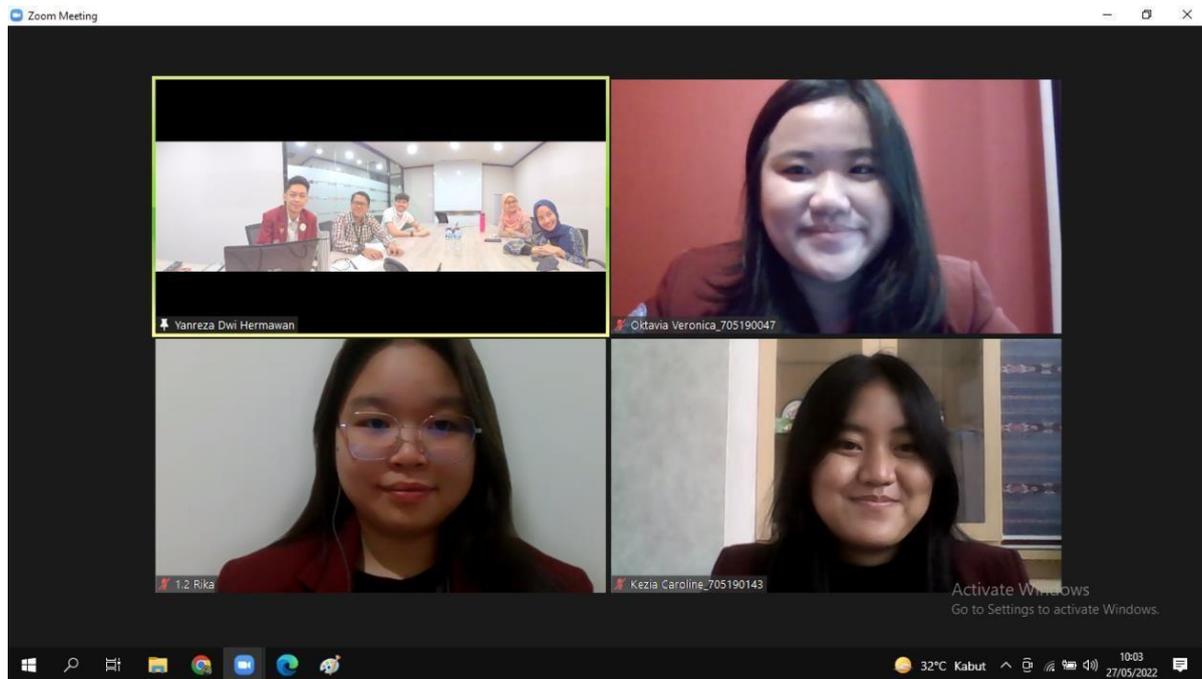
Adapun tujuan yang dicapai dan menjadi manfaat yang didapatkan oleh perusahaan adalah (a) kegiatan ini dapat memberi pengetahuan lebih yang mungkin belum diketahui sebelumnya ataupun sebagai *reminder* bagi *HRD Team Head Office* PT X dalam melaksanakan proses rekrutmen, (b) *sharing knowledge* antara tim penulis dengan *HRD Team Head Office* PT X mengenai proses rekrutmen. Selain manfaat yang didapatkan oleh Perusahaan, ada juga tujuan dan manfaat yang diperoleh bagi pihak penulis seperti (a) tim penulis memiliki kesempatan memperkenalkan Buku Saku mengenai proses *recruitment* yang telah disusun secara apik dan menarik kepada *HRD Team Head Office* PT X, (b) tim penulis menambah pengalaman dan pengetahuan dari sosialisasi mengenai Buku Saku rekrutmen.

Respon dari *HRD Team Head Office* PT X sangat baik. Hal ini dapat dilihat ketika sosialisasi berlangsung, *HRD Team Head Office* PT X sangat antusias selama tim penulis sedang menjelaskan isi dari Buku Saku tersebut. *HRD Team Head Office* PT X juga memberikan evaluasi singkat kepada tim penulis mengenai isi dari Buku Saku tersebut. Evaluasi tersebut berupa masukan kepada tim penulis agar ke depannya dapat lebih beragam dalam memberikan saran ke perusahaan dari Buku Saku tersebut. Sebagai contoh, tim penulis telah menjelaskan beberapa alat tes yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen, tim penulis diminta agar dapat

memberikan rekomendasi alat tes mana yang sekiranya lebih efektif untuk digunakan oleh perusahaan dalam melaksanakan proses rekrutmen. Masukan lainnya adalah tim penulis diminta untuk dapat memberikan contoh spesifik mengenai alur dari proses rekrutmen tersebut dengan menggunakan gambar ataupun video singkat. Namun, *HRD Team Head Office* PT X mengatakan bahwa secara keseluruhan isi dari Buku Saku tersebut dan cara tim penulis dalam menjelaskan sudah sangat baik.

Gambar 2

Foto bersama setelah sosialisasi Buku Saku.



4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan melakukan sosialisasi Buku Saku tentang proses rekrutmen kepada *HRD Team Head Office* PT X, dapat disimpulkan bahwa kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh tim penulis. Tim penulis telah menjelaskan semua isi dari Buku Saku tersebut, mulai dari urutan proses rekrutmen, pengertian, kegunaan alat-alat tes, kelebihan dan kekurangan, dan sebagainya. Setelah melaksanakan sosialisasi, manfaat atau kelebihan yang dapat dirasakan oleh *HRD Team Head Office* PT X jika dibandingkan antara sebelum mendapatkan sosialisasi Buku Saku dan setelah diadakannya sosialisasi Buku Saku ini adalah menjadi lebih mengetahui mengenai hal-hal yang mungkin sebelumnya belum diketahui. Selain itu, sosialisasi Buku Saku ini juga menjadi *reminder* bagi *HRD Team Head Office* PT X agar tetap melaksanakan proses rekrutmen sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Sosialisasi buku saku memberikan manfaat secara efektif bagi perusahaan, namun dalam pelaksanaannya, tim penulis merasakan hambatan dan keterbatasan yaitu pelaksanaan sosialisasi dilakukan secara *online* melalui *platform zoom*. Meskipun demikian, hal tersebut tidak mengurangi rasa antusias dari *HRD Team Head Office* PT X. *HRD Team Head Office* PT X pun menerima dan menghargai atas pembuatan Buku Saku tersebut, *HRD Team Head Office* PT X juga tidak sungkan untuk memberikan respon, saran, dan evaluasi terhadap isi dari Buku Saku ataupun terhadap tim penulis. Saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah peneliti

dapat menganalisis dan mengkaji topik permasalahan yang dihadapi oleh instansi secara mendalam. Selain itu, pelaksanaan sosialisasi dapat dilakukan secara *offline* dengan harapan partisipan lebih merasakan keefektifan atas manfaat sosialisasi.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam proses pembuatan artikel ini.

REFERENSI

- Arsyad, A. (2013). *Media pembelajaran*. Raja Grafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008). *Arti kata buku saku menurut KBBI*. <https://kbbi.kata.web.id/buku-saku/>
- Musfiqon. (2012). *Pengembangan media dan sumber pembelajaran*. Prestasi Pustaka Publisher.
- Nazir, M. (1988). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, I. N. (2018). Analisis prosedur rekrutmen dalam upaya pemenuhan tenaga kerja. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 46 – 53. <http://dx.doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.40>
- Trianto. (2007). *Model pembelajaran terpadu dalam teori dan praktek*. Prestasi Pustaka Publisher.