

**TUGAS AKHIR MAGANG**  
**PROGRAM *JOB FAIR*: PERAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP**  
**EFEKTIVITAS REKRUTMEN PT USAHA SAUDARA MANDIRI KOTA**  
**TANGERANG BANTEN**



Disusun Oleh:

Nama : Nur Hanifah

NIM : 19311395

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**  
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**YOGYAKARTA**

**2022**

**PROGRAM *JOB FAIR*: PERAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP  
EFEKTIVITAS REKRUTMEN PT USAHA SAUDARA MANDIRI KOTA  
TANGERANG BANTEN**

**TUGAS AKHIR MAGANG**

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir  
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia**

**Disusun Oleh:**

**Nur Hanifah**

**19311395**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, penulis sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”.

Yogyakarta, 14 Juli 2023

Penulis



Nur Hanifah

## LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG

### **Program *Job fair*: Peran dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri Kota Tangerang Banten**

Oleh:

Nama : Nur Hanifah  
NIM : 19311395  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 Juli 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dra. Suhartini, M.Si

# BERITA ACARA TUGAS AKHIR MAGANG

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PROGRAM JOBFAIR: PERAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS  
REKRUTMEN PT USAHA SAUDARA MANDIRI KOTA TANGERANG BANTEN**

Disusun Oleh : **NUR HANIFAH**  
Nomor Mahasiswa : **19311395**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 11 September 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.



**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

*Bismillahirrahmannirrahim*

Pada Semester **Ganjil 2023/2024** hari, tanggal: **Senin, 11 September 2023** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : **NUR HANIFAH**  
No. Mahasiswa : **19311395**  
Judul Tugas Akhir : **PROGRAM JOBFAIR: PERAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS REKRUTMEN PT USAHA SAUDARA MANDIRI KOTA TANGERANG BANTEN**  
Jenis Tugas Akhir : **Magang**  
Pembimbing : **Suhartini, Dra., M.Si.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

**1. Lulus Ujian Tugas Akhir \*)**

- a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
- b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~

**2. ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~**

Nilai : **A-**  
Referensi : **Layak/~~Tidak Layak~~ \*)** ditampilkan di Perpustakaan  
Tim Penguji  
Ketua Tim : **Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.**  
Anggota Tim : **Suhartini, Dra., M.Si.**

Keterangan:  
\*) *Coret yang tidak perlu*



Yogyakarta, 11 September 2023  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Abdur Rafik, S.E., M.Sc.

**ABSTRAK**  
**PROGRAM *JOB FAIR*: PERAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP**  
**EFEKTIVITAS REKRUTMEN PT USAHA SAUDARA MANDIRI KOTA**  
**TANGERANG BANTEN**

**Nur Hanifah<sup>a)</sup>, Suhartini<sup>b)</sup>**

**nhanifah047@gmail.com**

Penelitian yang berjudul “Program *Job fair*: Peran dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri Kota Tangerang Banten” merupakan penelitian tentang sistem rekrutmen melalui program *job fair* yang dilakukan oleh PT Usaha Saudara Mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) proses rekrutmen melalui program *job fair* 2) efektivitas rekrutmen melalui program *job fair* 3) peran dan pengaruh program *job fair* terhadap efektivitas proses rekrutmen.

PT Usaha Saudara Mandiri sendiri merupakan pabrik penghasil elemen panas atau *heater*. Perusahaan ini memiliki 200 orang karyawan yang menghasilkan lebih dari 8.000 produk setiap tahunnya. Peneliti melaksanakan program magang di divisi HRD-GA PT Usaha Saudara Mandiri dan mendapatkan temuan bahwa rekrutmen melalui *job fair* lebih banyak mendapatkan kandidat sehingga peneliti ingin mengetahui bagaimana efektivitas rekrutmen perusahaan ini melalui program *job fair*. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, dan dokumentasi. Metode pengujian data yakni dengan reduksi data, penyajian data, triangulasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini membuktikan adanya empat aspek utama yang membuat banyaknya pelamar melebihi target yang ditentukan dan menunjukkan sangat efektifnya rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair*.

Hal yang perlu direkomendasikan bagi PT Usaha Saudara Mandiri yaitu tetap mempertahankan sistem rekrutmen yang sudah dibangun agar tetap efektif. Bimbingan penuh *Supervisor* dan *staff* HRD-GA menjadi faktor pendorong magang yang dilaksanakan oleh peneliti. Hal yang perlu direkomendasikan untuk pelaksanaan magang berikutnya yaitu carilah tempat magang di lingkungan yang suportif sehingga kendala bahasa, lingkungan, budaya, dan adaptasi dapat diminimalisir karena adaptasi adalah salah satu faktor penghambat pelaksanaan magang peneliti. Harapannya Universitas Islam Indonesia dapat bekerjasama dengan lebih banyak instansi agar pelaksanaan magang mahasiswa lebih maksimal.

**Kata Kunci:** Efektivitas, *Job fair*, Rekrutmen

## ABSTRACT

### **JOB FAIR PROGRAM: THE ROLE AND INFLUENCE ON THE RECRUITMENT EFFECTIVENESS OF PT USAHA SAUDARA MANDIRI TANGERANG, BANTEN**

**Nur Hanifah<sup>a)</sup>, Suhartini<sup>b)</sup>**

**nhanifah047@gmail.com**

The research entitled “*Job fair* Program: The Role and Influence on the Recruitment Effectiveness of PT Usaha Saudara Mandiri Tangerang, Banten” is a research on the recruitment system through the *job fair* conducted by PT Usaha Saudara Mandiri. The purpose of this study was to find out: 1) the recruitment process through the *job fair* program 2) the effectiveness of recruitment through the *job fair* program 3) the role and influence of the *job fair* program on the effectiveness of the recruitment process.

PT Usaha Saudara Mandiri is a factory that produces heat elements or heater. The company has 200 employees who produce more than 8,000 products annually. Researchers carried out an internship program in the HRD-GA division of PT Usaha Saudara Mandiri and found that recruitment through *job fairs* got more candidates so researchers wanted to find out how effective the company's recruitment was through the *job fair* program. The research method used is a qualitative method with data collection methods in the form of interviews, observation, and documentation. The method of testing the data is by reducing data, presenting data, triangulation, and drawing conclusions. The results of this study prove that there are four main aspects that make the number of applicants exceed the specified target and show the very effective recruitment of PT Usaha Saudara Mandiri through the *job fair* program.

What needs to be recommended for PT Usaha Saudara Mandiri is to maintain the recruitment system that has been built so that it remains effective. Full guidance from *Supervisor* and *HRD-GA staff* became the motivating factor for the internship carried out by the researcher. What needs to be recommended for the implementation of the next internship is to find an internship in a supportive environment so that language, environmental, cultural, and adaptation barriers can be minimized because adaptation is one of the inhibiting factors for conducting internships for researchers. Hopefully Universitas Islam Indonesia can cooperate with more agencies so that the implementation of student internships is more optimal.

**Keywords:** Effectiveness, *Job fair*, Recruitment

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, ridho, serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga laporan magang berjudul “**Program Job fair: Peran dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri Kota Tangerang Banten**” dapat terealisasi. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada suri tauladan kita, Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi wa Salam* yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Adapun tujuan dari penulisan laporan magang ini adalah untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1.

Tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga laporan magang ini dapat diselesaikan. Terimakasih peneliti ucapkan kepada:

1. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D., dan Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D, dan Abdur Rafik, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Hazhira Qudsyi, S.Psi., M.A., Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, dan Nuning Guruh Sri Wulandari, A.Md selaku Direktorat Pembinaan Kemahasiswaan (DPK) Universitas Islam Indonesia.
5. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah membagikan ilmu psikologi, pelatihan, dan memberi banyak inspirasi kepada penulis.

6. Dra. Suhartini, M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Magang yang telah bersedia meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk mendidik dan memberi dukungan dalam menyelesaikan laporan magang ini.
7. Neng Riska, S.Kom., M.M selaku *Supervisor* HRD-GA PT Usaha Saudara Mandiri yang telah membantu penulis selama aktivitas magang dan penyusunan laporan magang.
8. Intan Hasanah, S.Psi selaku *Staff* HRD-GA PT Usaha Saudara Mandiri yang telah membagikan ilmu dan pengalaman di Divisi HRD-GA.
9. Ustadz Rosyid Abu Rosyidah, M.Ag *Hafizhahullahu Ta'ala*, Ustadz Dr. Muhammad Rezki Hr, S.T., M.Eng., Ph.D *Hafizhahullahu Ta'ala*, Ustadz Afifi Abdul Wadud, B.A. *Hafizhahullahu Ta'ala*, dan Ustadz Sulaiman Rasyid Al Maidany *Hafizhahullahu Ta'ala* yang senantiasa ikhlas mengajar dan mendo'akan muridnya.
10. Orang tua penulis, Bapak Sumpono dan Ibu Noor Laila yang senantiasa mendoakan anaknya dengan tulus, serta bulik Nur Asmawati Rosyidah.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis untuk berkuliah sampai menyelesaikan laporan magang ini khususnya Arif Jamal Ar Rasyid, Latifatu Fajri R, Khofifah Faruk, Nia Wulansari, Takmir Masjid Al Muqtashidin dan pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa laporan magang ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga laporan magang ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak sehingga *insyaallah* bisa menjadi amal jariyah bagi peneliti.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Yogyakarta, 14 Juli 2023

Penulis



Nur Hanifah

## DAFTAR ISI

<b>TUGAS AKHIR MAGANG</b> .....	i
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG</b> .....	iv
<b>BERITA ACARA TUGAS AKHIR MAGANG</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
1.1.    Profil Perusahaan .....	1
1.1.1.    Visi dan Misi .....	3
1.1.2.    Komitmen Perusahaan .....	3
1.2.    Latar Belakang Masalah.....	4
1.3.    Rumusan Masalah.....	10
1.4.    Tujuan Penelitian .....	11
1.5.    Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II</b> .....	12
<b>KAJIAN LITERATUR</b> .....	12
2.1.    Penelitian Terdahulu .....	12
2.1.1.    Rekrutmen .....	12
2.1.2. <i>Job fair</i> .....	13
2.1.3.    Efektivitas rekrutmen melalui program <i>job fair</i> .....	13

2.2.	Landasan Teori .....	14
2.2.1.	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.3.	Rekrutmen .....	17
2.2.4.	<i>Job fair</i> .....	19
2.2.5.	Keterkaitan antara Rekrutmen dengan <i>job fair</i> .....	21
2.3.	Kerangka Berpikir .....	23
2.3.1.	Rekrutmen .....	23
2.3.2.	Program <i>job fair</i> .....	23
2.3.3.	Mendapatkan kandidat sesuai target .....	24
2.3.4.	Efektivitas rekrutmen.....	24
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI</b> .....	<b>26</b>
3.1.	Pendekatan Penelitian .....	26
3.2.	Sumber dan Data Penelitian .....	27
3.2.1.	Data Primer .....	27
3.2.2.	Data Sekunder .....	28
3.3.	Narasumber Penelitian .....	28
3.4.	Instrumen Penelitian .....	29
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1.	Wawancara .....	31
3.5.2.	Dokumentasi.....	32
3.6.	Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1.	Teknik <i>Open Coding</i> .....	34
3.6.2.	Teknik <i>Axial Coding</i> .....	34
3.6.3.	Teknik <i>Selective Coding</i> .....	34

3.7.	Keabsahan Data .....	34
3.8.	Unit Analisis.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI .....</b>		<b>36</b>
4.1.	Rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri.....	36
4.2.	Program <i>job fair</i> yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri .....	37
4.3.	Analisis Data Sekunder.....	38
4.4.	Analisis Data Primer .....	40
4.4.1.	Teknik <i>Open Coding</i> .....	40
4.4.2.	Teknik <i>Axial Coding</i> .....	41
4.4.3.	Teknik <i>Selective Coding</i> .....	42
4.5.	Keabsahan Data .....	44
4.6.	Peran dan pengaruh <i>job fair</i> terhadap efektivitas rekrutmen .....	45
4.7.	Diskusi dan Pembahasan.....	46
4.7.1.	Rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri.....	46
4.7.2.	Program <i>job fair</i> yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri .....	48
4.7.3.	Peran dan pengaruh <i>job fair</i> terhadap efektivitas rekrutmen .....	49
4.7.4.	Aspek ketertarikan .....	51
4.7.5.	Aspek kemudahan.....	52
4.7.7.	Aspek kenyamanan.....	53
4.7.8.	Aspek kecepatan .....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....</b>		<b>56</b>
5.1.	Kesimpulan.....	56
5.1.1.	Rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri.....	56
5.1.2.	Program <i>job fair</i> yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri .....	56
5.1.3.	Peran dan pengaruh <i>job fair</i> terhadap efektivitas rekrutmen .....	57

5.2. Rekomendasi .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	59
<b>LAMPIRAN</b> .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Letak PT Usaha Saudara Mandiri.....	1
Gambar 1. 2 Logo PT Usaha Saudara Mandiri .....	2
Gambar 1. 3 Struktur Organisasi PT Usaha Saudara Mandiri .....	2
Gambar 1. 4 Berita <i>Job fair</i> Disnaker Kota Tangerang Tahun 2013.....	10
Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir.....	23
Gambar 4. 1 Display Data Rekrutmen yang Dilakukan PT USM.....	36
Gambar 4. 2 Display Data Program <i>Job fair</i> yang Diikuti PT USM.....	37
Gambar 4. 3 Diagram Penyajian Data dengan Teknik Selective Coding .....	43
Gambar 4. 4 Diagram Penyajian Data dengan Teknik Triangulasi .....	44

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekap Pelamar Via Portal Pencarian Kerja Tahun 2022.....	6
Tabel 1. 2 Rekap Pelamar Via Career Center Tahun 2022 .....	7
Tabel 1. 3 Rekap Pelamar Virtual <i>Job fair</i> Disnaker Tahun 2022 .....	8
Tabel 2. 1 Kriteria Efektivitas Sesuai Acuan Litbang Depdagri .....	25
Tabel 3. 1 Deskripsi Identitas Narasumber .....	29
Tabel 3. 2 Kisi-kisi sebagai Pedoman Wawancara.....	30
Tabel 4. 1 Jumlah Pelamar Melalui Program <i>Job fair</i> Tahun 2022.....	38
Tabel 4. 2 Presentase Efektivitas Rekrutmen Melalui Program <i>Job fair</i> .....	39
Tabel 4. 3 Kriteria Efektivitas Rekrutmen Melalui Program <i>Job fair</i> .....	39
Tabel 4. 4 Tabel Pengkodean Pertama dengan Teknik <i>Open Coding</i> .....	40
Tabel 4. 5 Tabel Pengkodean Kedua dengan Teknik Axial coding .....	41
Tabel 4. 6 Kriteria Efektivitas Rekrutmen Melalui Program <i>Job fair</i> .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Wawancara .....	63
Lampiran 2 Reduksi Wawancara dengan Axial Coding .....	71
Lampiran 3 Display Wawancara dengan Selective Coding .....	76
Lampiran 4 Biodata Peneliti .....	77
Lampiran 5 Pelaksanaan <i>Job fair</i> PT Usaha Saudara Mandiri.....	78
Lampiran 6 Pelaksanaan Magang .....	80
Lampiran 7 Surat Penerimaan Magang.....	81
Lampiran 8 Daftar Hadir Magang .....	86
Lampiran 9 Laporan Bulanan Pelaksanaan Magang .....	94
Lampiran 10 Lembar Penilaian Magang.....	95

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Profil Perusahaan

PT Usaha Saudara Mandiri (USM) merupakan perusahaan penghasil elemen panas. Berawal dari industri rumahan yang dirintis oleh Bapak Utu Muliawan semenjak tahun 1992. Perusahaan ini kini telah menjadi sebuah pabrik yang mempekerjakan 200 orang karyawan untuk menghasilkan lebih dari 8.000 produk setiap tahunnya dan telah memiliki 10 kantor pemasaran dan 1 kantor representatif.



Gambar 1. 1 Letak PT Usaha Saudara Mandiri

Sumber: Google Earth (2023)

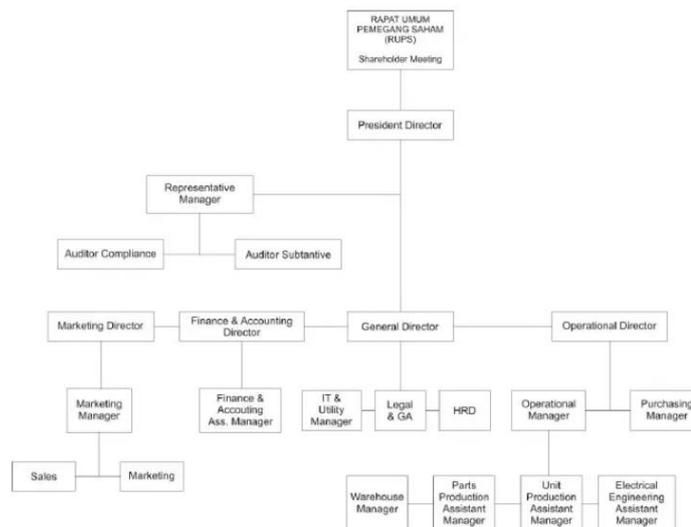
Produk elemen panas yang dihasilkan yaitu *Catridge Heater*, *Tubular Heater*, *Mica Heater*, *Thermocouple*, dan *Oven*. PT Usaha Saudara Mandiri memasarkan produknya melalui Tokopedia, Amazon, dan beberapa *e-commerce* lainnya. Perusahaan ini beralamat di Jalan H. Aning No. 88 Sangiang Jaya, Periuk, Kota Tangerang, Banten.



Gambar 1. 2 Logo PT Usaha Saudara Mandiri

Sumber: unitedheater.co.id (2023)

Dengan branding “United Heater”, perusahaan ini telah menjadi andalan bagi perusahaan-perusahaan dalam memproduksi elemen pemanas *high quality* yang diproduksi dari bahan baku bermutu dan mesin – mesin berteknologi tinggi. Kualitas terbaik, harga bersaing, waktu pengiriman cepat, dan bergaransi menjadikan perusahaan ini sebagai produsen elemen pemanas yang mumpuni di Indonesia. PT Indofood, PT Sasa Inti, PT Fumakilla Indonesia, PT Calbee Wings Food, dan PT Hankook Tire Indonesia adalah beberapa pelanggan yang memakai produk dari perusahaan ini.



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi PT Usaha Saudara Mandiri

Sumber: PT USM *company profile book*, 2022

#### 1.1.1. Visi dan Misi

##### 1. Visi PT Usaha Saudara Mandiri:

“Menjadi mitra kerja yang memberi nilai dan manfaat lebih dalam pembuatan pemanas elektrik untuk semua Industri di Indonesia dan Asia Tenggara”.

##### 2. Misi PT Usaha Saudara Mandiri:

“Mengutamakan kepuasan pelanggan”.

#### 1.1.2. Komitmen Perusahaan

##### 1. *Understanding Client Needs*

Selalu memberikan pelayanan dan solusi terbaik sesuai dengan kebutuhan *costumer*.

##### 2. *Competitive Price*

Harga produk yang kompetitif dengan kualitas terbaik di Indonesia.

##### 3. *Quality Control*

Pengawasan produksi yang komprehensif dan konsisten guna menjamin kualitas produk

##### 4. *On Time Delivery*

Pengiriman tepat waktu menjadikan kami mitra terpercaya.

##### 5. *After Sales Service*

Tersedianya layanan purna jual dan bantuan teknis yang diperlukan.

##### 6. *Improvement & Innovation*

Penelitian dan pengembangan yang berkelanjutan dan berorientasi pada *Customer Value* dalam mendukung produktivitas *customer*

## 1.2. Latar Belakang Masalah

Saat ini manusia bukanlah alat bagi perusahaan namun sebagai aset. Aset merupakan hal yang penting bagi perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan di era globalisasi membuat perekonomian semakin maju, perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat menjadi keunggulan bersaing dan menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan perusahaan di era globalisasi. Mengingat peranan sumber daya manusia yang sedemikian berharga bagi perusahaan, manajer harus mampu mempersiapkan, mengelola, dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian perusahaan. Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian (Hindriari, 2018).

Aktivitas perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proyeksi bagaimana rencana perusahaan membutuhkan dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal. Aktivitas yang termasuk pokok dari pengelolaan sumber daya manusia yaitu rekrutmen baik internal maupun eksternal. Rekrutmen merupakan proses menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan.

PT Usaha Saudara Mandiri merupakan perusahaan produsen elemen pemanas yang memiliki banyak sekali karyawan terutama untuk kegiatan produksi. Peneliti telah melakukan penelitian pendahuluan berkaitan dengan rekrutmen para karyawan di perusahaan ini. Untuk mengisi posisi yang kosong, PT Usaha Saudara Mandiri ini melakukan rekrutmen dengan dua sumber yaitu internal dan eksternal.

“Tergantung dari permintaan user, alias divisi mana yang meminta. Biasanya kita akan cari internal terlebih dahulu, mana yang memang memenuhi kriteria, itu biasanya sebagai *upgrade* ya, *upgrade* internal. (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Prioritas rekrutmen internal dibandingkan rekrutmen eksternal yang dilakukan oleh perusahaan ini dibuktikan dengan pernyataan narasumber pendukung.

“Seiring berjalannya waktu ada kekosongan dan belum nemu orang lagi mungkin disini (Divisi *Delivery*) gitukan, untuk beberapa kekosongan itu, dan mungkin dilihat dari manajemen saya mampu ya saya ditempatkan disini (Divisi *Delivery*). (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Sumber rekrutmen memang tergantung pada kebutuhan dan strategi masing-masing perusahaan. PT Usaha Saudara Mandiri melakukan rekrutmen internal sebagai bagian dari *upgrading*. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mereka, selain itu ini juga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Jika sumber internal tidak dapat mengisi kekosongan posisi maka PT Usaha Saudara Mandiri akan melakukan rekrutmen eksternal.

“Kalau memang tidak ada dari internal, kita akan cari ke eksternal, atau bahkan tergantung permintaan misalnya caranya *skill* khusus yang memang di internal belum ada berarti kita harus caranya di eksternal.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Contoh posisi yang membutuhkan *skill* khusus yaitu di bagian ISO yang memang tidak semua orang mempelajari dan memahami detailnya, sehingga harus menggunakan sumber rekrutmen eksternal seperti posisi pertama yang narasumber pendukung tempati.

“Pertama masuk ya itu, karna saya di manajemen produksi itu belajar ISO juga, standarisasi seperti itu, jadi ketika masuk ya saya ditempatkan di *Staff ISO*.” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Langkah ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan individu yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen eksternal dapat membuka pintu bagi kandidat baru yang mungkin memiliki pengalaman dan *skill* sesuai dengan posisi yang kosong tersebut. Dengan menggabungkan kedua sumber rekrutmen ini, perusahaan berupaya memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berkualitas sehingga dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Dari sisi pelamar, mereka merasa bahwa mencari pekerjaan itu susah persaingan semakin ketat, dan pelamar harus menunjukkan kemampuan dan kualifikasi yang

memadai untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Sedangkan dari sisi manajer sumber daya manusia atau HRD, mencari pekerja yang kompeten itu juga tidak mudah karena mereka harus memastikan bahwa calon karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai sehingga dapat berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Masalah tenaga kerja pada akhir-akhir ini merupakan masalah yang kompleks karena adanya persaingan dan perkembangan teknologi yang semakin pesat (Arif, 2018).

Perkembangan teknologi saat ini sudah dirasakan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu penggunaan internet pada proses rekrutmen. Rekrutmen melalui internet adalah penggunaan media daring untuk merekrut kandidat. Terlihat dari banyaknya iklan lowongan pekerjaan yang sudah tidak lagi menggunakan poster fisik yang ditempel di papan informasi melainkan sudah menggunakan situs lowongan kerja.

“Untuk iklan lowongan kerja, kita juga ada iklan di beberapa portal seperti *JobStreet*, *Career.com*, kemudian *Kemnaker* di *SiapKerja*, trus ada beberapa di medsos seperti *instagram*, kemudian ada di *LinkedIn*, ada di portal pencarian kerja di *Indeed.com* juga, kemudian kita juga pasang di *website* kita sendiri.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Pernyataan ini sesuai dengan data sekunder yang peneliti dapatkan berkaitan dengan rekrutmen eksternal untuk posisi sales tahun 2022 yang dilakukan perusahaan ini melalui situs lowongan pekerjaan *Jobstreet.co.id* dan *Career.com*.

Tabel 1. 1 Rekap Pelamar Via Portal Pencarian Kerja Tahun 2022

No	Portal	Posisi	Kuota Pelamar	Jumlah Pelamar
1	<i>Career.com</i>	<i>Sales</i>	20 Orang	41 Orang
2	<i>Jobstreet.co.id</i>	<i>Sales</i>	20 Orang	102 Orang

Sumber: Data Sekunder

Mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan media daring dalam usaha pencarian karyawan baru termasuk PT Usaha Saudara Mandiri, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen melalui internet adalah metode yang relatif lebih murah dan lebih mudah diakses karena organisasi dapat mencari kandidat yang

tepat secara efisien dan efektif. Media daring membuat PT Usaha Saudara Mandiri dapat mengiklankan lowongan pekerjaan mereka dengan lebih luas sehingga dapat mendapatkan lebih banyak kandidat yang sesuai dengan kualifikasi.

Selain daring, PT Usaha Saudara Mandiri juga menggunakan sistem luring yaitu dengan mengikuti program *job fair* sebagai bagian dari strategi rekrutmen mereka. Program ini merupakan kesempatan bagi mereka untuk memperkenalkan diri, menunjukkan budaya perusahaan, dan menjelaskan kesempatan karir yang mereka tawarkan kepada calon karyawan. *Job fair* juga memungkinkan mereka untuk membangun hubungan dengan institusi pendidikan dan memanfaatkan jaringan yang ada untuk menemukan bakat-bakat terbaik di bidang mereka.

“Kalau untuk eksternal kita banyak, beberapa sumber salah satunya *job fair*, *job fair* itu bisa *online* bisa *offline*. Kemudian kita bekerjasama juga dengan Balai Latihan Kerja baik swasta maupun pemerintah, yang ketiga kita bekerjasama dengan *career center* beberapa kampus dan juga kita kerjasama dengan masyarakat sekitar.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Keterangan ini didukung dengan data sekunder yang peneliti dapatkan berkaitan dengan rekrutmen eksternal untuk posisi sales tahun 2022 yang dilakukan perusahaan ini melalui *career center* Universitas Gadjah Mada.

Tabel 1. 2 Rekap Pelamar Via *Career Center* Tahun 2022

No	Portal	Posisi	Kuota Pelamar	Jumlah Pelamar
1	UGM <i>Career</i>	<i>Sales</i>	20 Orang	148 Orang

Sumber: Data Sekunder

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016, *job fair* atau bursa kerja adalah acara atau kegiatan yang mempertemukan sejumlah pemberi kerja dan pencari kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan. *Job fair* menjadi salah satu wadah untuk memfasilitasi pertemuan antara perusahaan seperti PT Usaha Saudara Mandiri dengan calon karyawan potensial. Saat ini, program ini bukan hanya menjadi wadah pencarian pekerjaan bagi para pencari kerja, tetapi juga merupakan alat yang

penting bagi perusahaan dalam mencari bakat-bakat yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

“Untuk *job fair* secara lingkungan ya, untuk di Tangerang sendiri biasanya dari pemerintah Disnaker Kota Tangerang itu mengadakan seminim minimnya itu setiap dua bulan sekali, itu *online*. Kalau untuk *offline* biasanya satu tahun sekali dan semua kita ikut serta, karena biasanya kita bekerjasama dengan Disnaker Kota Tangerang untuk *job fair*nya.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Hal ini sejalan dengan data sekunder yang peneliti dapatkan berkaitan dengan rekrutmen eksternal untuk posisi sales tahun 2022 yang dilakukan perusahaan ini melalui program-program *job fair* yang diadakan oleh disnaker.

Tabel 1. 3 Rekap Pelamar Virtual *Job fair* Disnaker Tahun 2022

No	Program <i>Job fair</i>	Posisi	Kuota Pelamar	Jumlah Pelamar
1	Virtual <i>Job fair</i> Kota Tangerang	<i>Sales</i>	5 Orang	8 Orang
2	Virtual <i>Job fair</i> Edisi HUT RI Ke-77	<i>Sales</i>	20 Orang	21 Orang

Sumber: Data Sekunder

Narasumber utama dan narasumber pendukung memberikan pernyataan yang sama berkaitan dengan efektivitas *job fair*. Keduanya sepakat bahwa program ini sangat bermanfaat dalam hal rekrutmen. Hal ini dikarenakan narasumber utama merasa bahwa melalui program *job fair*, rekruter dapat langsung berkomunikasi dengan kandidat dan dapat mengidentifikasi potensi kandidat sejak awal sehingga mempercepat proses rekrutmen. Sementara itu, narasumber merasa bahwa mereka akan lebih cepat diterima kerja dengan mengikuti program *job fair*. Program ini memang bagian dari strategi rekrutmen yang berhasil dan menguntungkan dari sisi rekruter maupun dari sisi pelamar.

“... yang kami rasakan selama kami *job fair online* dan *offline* itu memang lebih efektif secara *offline* ya ...” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

“... Menurut saya *job fair* lebih efektif ya ...” (Kak Ayu, *Sales Engineer*, narasumber pendukung, 08/07/2023 melalui Telepon *Whatsapp*).

Program *job fair* memang mengorbankan lebih banyak biaya, tenaga, dan waktu dibandingkan dengan menggunakan situs lowongan kerja. Meskipun memerlukan usaha yang lebih besar, kehadiran langsung dalam *job fair* memungkinkan PT Usaha Saudara Mandiri untuk mengenalkan dan berinteraksi secara langsung dengan kandidat. Perusahaan ini menganggap *job fair* adalah cara yang efektif dan mereka sudah 10 tahun mengikuti program ini.

“Kalau untuk ikut *job fair* kita udah dari dulu, dari tahun 2013 kurang lebih. Dari tahun 2013 pertamakali kita ikut *job fair* itu dari Disnaker itu kita ikut di Lippo Karawaci, nah setelah itu berjalan berjalan kita ikut di beberapa event sampai ke daerah pun, ke daerah surabaya kita ikut gitu kan. Nah kalau untuk selama pandemi, kita memang tetap ada *job fair* tapi memang dilakukan secara *online* jadi nanti pencari kerjanya akan menerima notifikasi dari kita secara *online*, sampai semua prosesnya pun *online*. Nah untuk pengenalan perusahaannya biasanya kita diikut sertakan di *podcastnya* pemerintah, seperti itu.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Penjelasan ini dibuktikan dengan data sekunder yang peneliti dapatkan melalui berita berkaitan dengan program *job fair* yang diadakan oleh Disnaker Kota Tangerang pada tahun 2013.

## Disnaker Gelar Job Fair 2013

| Rabu, 5 Juni 2013 | 11:46

| Dibaca : 2532



Job Fair Kota Tangerang. (tangerangnews / dira)

TANGERANG-Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Tangerang kembali menggelar Job

Gambar 1. 4 Berita *Job fair* Disnaker Kota Tangerang Tahun 2013

Sumber: tangerangnews.com (2013)

Telah terbukti bahwa program *job fair* lebih efektif dalam proses rekrutmen perusahaan ini. Oleh karena itu perlu dianalisis lebih lanjut sebenarnya apa saja hal-hal di program *job fair* yang berperan dan mempengaruhi efektivitas rekrutmen perusahaan ini? Penelitian ini akan menjawab pertanyaan tersebut dan mengidentifikasi aspek-aspek utama dalam *job fair*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam berkaitan dengan peran dan pengaruh *job fair* sampai membuat PT Usaha Saudara Mandiri menjadikannya bagian penting dalam strategi rekrutmennya.

### 1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri?

2. Bagaimana program *job fair* yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri?
3. Bagaimana peran dan pengaruh *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri.
2. Memahami program *job fair* yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri.
3. Mengidentifikasi peran dan pengaruh *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

1. Membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas rekrutmen dengan strategi yang lebih efektif.
2. Meningkatkan pemahaman tentang peran dan pengaruh program *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen.
3. Menyediakan informasi yang berharga bagi perusahaan lain yang ingin menerapkan program *job fair* untuk rekrutmen.

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

##### 2.1.1. Rekrutmen

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa jurnal yang akan menjadi acuan dalam analisis data. Referensi-referensi jurnal terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu tentang rekrutmen. Jurnal tersebut telah dikaji oleh peneliti bertujuan untuk mendapatkan alasan pendukung mengapa penelitian ini dilakukan.

Penelitian terdahulu berkaitan dengan rekrutmen yang peneliti jadikan acuan adalah penelitian di tahun 2018. Penelitian lima tahun lalu dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui prosedur rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi berjudul Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi oleh Nurhayati (2022) menghasilkan pernyataan bahwa perusahaan ini melakukan proses pencarian karyawan secara terbuka bersumber dari eksternal seperti pengumuman lowongan pekerjaan melalui media cetak yang dapat dilihat oleh masyarakat luas, dan juga secara tertutup yang bersumber dari internal seperti rekomendasi dari karyawan.

Penelitian selanjutnya dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan berjudul Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan oleh Apriyanti (2021) menghasilkan pernyataan bahwa metode rekrutmen yang paling sering digunakan oleh perusahaan adalah referal/rekomendasi karyawan. Penelitian

tersebut memprioritaskan sumber rekrutmen internal karena kinerja karyawan akan lebih baik dibandingkan dengan sumber rekrutmen yang lain.

#### 2.1.2. *Job fair*

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa jurnal yang akan menjadi acuan dalam analisis data. Referensi-referensi jurnal terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu tentang *job fair*. Jurnal tersebut telah dikaji oleh peneliti bertujuan untuk mendapatkan alasan pendukung mengapa penelitian ini dilakukan.

Penelitian terdahulu berkaitan dengan program *job fair* yang peneliti jadikan acuan adalah penelitian di tahun 2022. Penelitian tahun lalu dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengevaluasi program *job fair* dalam menanggulangi tingkat pengangguran di Kota Bekasi berjudul Evaluasi *Job fair* dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran di Kota Bekasi oleh Juventia (2022) menghasilkan salah satu pernyataan bahwa *job fair* sudah tepat memudahkan masyarakat dalam mendapatkan informasi lowongan kerja dan penempatan.

Penelitian selanjutnya dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo oleh Anggraini (2022) menghasilkan pernyataan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja adalah melalui program bursa kerja terbuka/*job fair* yang dilaksanakan daring dan luring bertempat di alun alun kabupaten sidoarjo dan pelaksanaan program tersebut sudah cukup baik.

#### 2.1.3. Efektivitas rekrutmen melalui program *job fair*

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa jurnal yang akan menjadi acuan dalam analisis data. Referensi-referensi jurnal terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu tentang efektivitas program *job fair*.

Jurnal tersebut telah dikaji oleh peneliti bertujuan untuk mendapatkan alasan pendukung mengapa penelitian ini dilakukan.

Penelitian terdahulu berkaitan dengan efektifnya program *job fair* yang peneliti jadikan acuan adalah penelitian di tahun 2022. Penelitian tahun lalu dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk melihat efektivitas peran *special job fair* di SMK SMTI Banda Aceh dalam meningkatkan kemampuan kerja lulusan ke dunia usaha berjudul *The Effectiveness of The Special Job fair's Role at SMK SMTI Banda Aceh in Enhancing Graduates Employability to The Business World* oleh Zulkifli (2022) menghasilkan adanya peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja dari tahun 2017 hingga tahun 2020 menunjukkan efektivitas kinerja *job fair* yang diadakan yaitu *Special Job fair* SMK SMTI Banda Aceh.

Penelitian selanjutnya dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan evaluasi program bursa kerja dalam penanggulangan angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo berjudul *Evaluasi Program Bursa Kerja (Job fair) dalam Penanggulangan Angka Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo* oleh Novitasari (2022) menghasilkan pernyataan bahwa pelaksanaan program *job fair* di Kabupaten Sidoarjo sudah berjalan cukup efektif.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu yang sangat penting untuk segala aspek kehidupan baik dalam aspek terkecil yaitu diri sendiri sampai aspek terbesar yaitu perusahaan. Manajemen memiliki empat bidang yang saling terkait dan penting untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Empat bidang tersebut adalah manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasi, dan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (1997) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan

(Ardana, 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan memberikan suatu satuan kerja yang efektif. (Onsardi, 2019). Sedangkan menurut Saihudin (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, keselamatan, dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan bakat yang melekat pada diri manusia untuk meraih tujuan organisasi. Dalam proses ini, manajer harus memahami terlebih dahulu bakat seperti apa yang dimiliki oleh karyawannya. Antara karyawan dengan manajer harus ada pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi. Jika dua hal tadi sudah dipahami dengan baik, individu dalam organisasi yang berada di posisi bawah tidak akan pernah merasa minder dan individu yang berada di posisi atas tidak akan pernah meremehkan bawahannya karena semua memiliki fungsi masing-masing. Individu akan memahami bahwa tanpa adanya orang lain, tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut Schermerhorn (2020) ini melibatkan tanggung jawab manajerial yang bukan hanya sekedar melakukan *staffing* dalam organisasi dengan tenaga kerja yang andal tetapi juga untuk memastikan bahwa potensi kinerja mereka akan terwujud sepenuhnya. Elemen-elemen utama dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Menarik tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen, dan seleksi sumber daya manusia.
2. Mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai.

3. Mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi dan benefit, dan hubungan tenaga kerja dengan manajemen.

Dari tiga elemen diatas dapat kita analisis bahwa tugas manajer sumber daya manusia sangat luas dalam mengelola modal sumber daya manusia dengan investasi berupa pelatihan dan pengembangan agar menjadi aset yang paling berharga untuk perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, tugas manajer sumber daya manusia dimulai dari rekrutmen.

### 2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fondasi penting dalam keseluruhan manajemen perusahaan. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia membuat perusahaan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aspeknya. Fungsi-fungsi ini menjadi tulang punggung dalam menjaga agar berbagai elemen perusahaan dapat berjalan secara terkoordinasi, menghasilkan kinerja yang optimal serta memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah paparan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014):

1. Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai

- dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
5. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
  6. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
  7. Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
  8. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
  9. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
  10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
  11. Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh UndangUndang No. 12 Tahun 1964.

### 2.2.3. Rekrutmen

Schermerhorn (2020) mengemukakan bahwa rekrutmen ialah serangkaian aktivitas yang dirancang guna menarik kumpulan pelamar pekerjaan berkualifikasi kepada suatu organisasi. Menurut Mukminin (2019) istilah rekrutmen alias penarikan adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan guna mencari dan

mempengaruhi kandidat supaya tertarik untuk melamar kerja pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki sistem rekrutmen yang berbeda dengan perusahaan lainnya dikarenakan setiap perusahaan memiliki kebutuhan yang tidak sama dengan perusahaan lain (Syarief, 2022).

Rekrutmen sumber daya manusia adalah proses penarikan untuk memperoleh karyawan yang efisien serta efektif guna membantu tercapainya tujuan perusahaan (Apriyanti, 2021). Dapat kita simpulkan bahwa rekrutmen diartikan sebagai salah satu fungsi manajemen yang berfokus pada bagaimana cara memikat kandidat yang bertujuan agar kandidat tertarik untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.

Arif (2018) mengidentifikasi bahwa tujuan utama yang ingin dicapai dari rekrutmen adalah menyediakan bagi organisasi sekelompok pelamar yang cocok dengan kualifikasi, sedangkan tujuan secara spesifik dari rekrutmen adalah:

1. Agar efektivitas teknis dan lokasi rekrutmen untuk keseluruhan jenis pelamar pekerjaan dapat dievaluasi
2. Agar eektivitas individu dengan organisasi dalam jangka panjang dan jangka pendek dapat ditingkatkan.
3. Agar keluarnya pelamar setelah bekerja dalam jangka waktu singkat dapat diminimalisir
4. Agar keberhasilan proses seleksi meningkat dengan mengurangi jumlah pelamar yang tidak sesuai kualifikasi.
5. Agar organisasi memperoleh jumlah pelamar yang sesuai kualifikasi dengan biaya seminimal mungkin.
6. Agar dapat memastikan kebutuhan rekrutmen di masa yang akan datang.

Menurut Hindriari (2018) pada dasarnya rekrutmen merupakan usaha untuk mengisi jabatan ataupun pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber yaitu sumber dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

1. Sumber dari dalam organisasi artinya karyawan yang ada dapat mengisi posisi pekerjaan yang kosong tersebut contohnya seperti rotasi, promosi, dan demosi. Biasanya rekrutmen internal dimanfaatkan untuk memberikan *reward* kepada karywan agar berkinerja lebih tinggi namun kekurangannya adalah karyawan yang kompeten untuk posisi tertentu jumlahnya terbatas.
2. Sumber dari luar organisasi artinya pelamar tertarik kepada posisi yang ditawarkan. Biasanya organisasi menggunakan sumber dari luar karena karyawan tidak ada yang kompeten untuk mengisi posisi yang kosong contohnya seperti iklan lowongan pekerjaan, dan *job fair*.

#### 2.2.4. *Job fair*

Menurut Novitasari (2022) *Job fair* merupakan salah satu wadah atau tempat bertemunya pihak perusahaan dengan pencari kerja secara langsung yang diadakan di salah satu tempat. Hal serupa juga disebutkan oleh Juventia (2022) *Job fair* alias bursa kerja adalah tempat yang disediakan guna memberikan informasi tentang pasar tenaga kerja dalam upaya untuk menarik para pencari kerja yang memungkinkan mereka dalam menemukan pekerjaan yang relevan dengan pelatihan dan *skill* mereka

Istilah *job fair* menurut Ering (2019) merupakan salah satu wadah yang diterapkan oleh pemerintah dalam memenuhi kebutuhan warganya berkaitan dengan pencarian pekerjaan yang tentu saja bertujuan untuk menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Karena menurut Faroman (2022) metode dan sumber perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Tentunya jika semakin banyak lamaran yang masuk maka semakin banyak pula tenaga kerja yang terserap.

Stonebraker (2019) memaparkan bahwa *Job fair* merupakan kegiatan dimana industri mengirim rekruter untuk menampilkan kemampuan karyawan industri mereka. Pada kegiatan tersebut, para pencari kerja berupaya keras untuk memberikan kesan yang baik kepada rekruter dengan berbicara tatap muka, mengajukan pertanyaan, serta mengisi aplikasi. Menurutnya, kegiatan ini sangat berguna bagi pelamar kerja khususnya mahasiswa karena menyediakan peluang untuk memperoleh tempat magang yang diperlukan apalagi untuk memperoleh pekerjaan tetap.

Menurut Anggraini (2022) *Job fair* bertujuan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan penyedia lapangan kerja. Dimana terdapat kesempatan kerja oleh perusahaan kemudian pencari kerja dapat memilih jabatan apa dan perusahaan apa yang sesuai dengan minat bakat yang dimiliki. Bagi Julistiono (2019) Implementasi *job fair* telah dicoba oleh sebagian besar universitas yang terdapat di Indonesia bahkan oleh industri swasta, baik yang terdaftar selaku Bursa Kerja Khusus di Dinas Tenaga Kerja ataupun yang belum terdaftar.

Pada saat akan mengadakan kegiatan *job fair* tidak sembarang perusahaan boleh mengadakannya sebab kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mana nantinya dapat mempengaruhi transformasi angka pengangguran suatu wilayah atau kota. Tak hanya untuk mengurangi tingkat pengangguran, perusahaan yang mengadakan kegiatan *job fair* juga wajib berbadan hukum karena dalam mengadakan kegiatan *job fair* wajib menyampaikan laporan kepada dinas kabupaten/kota yang nantinya laporan tersebut akan disampaikan juga pada direktur jenderal ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Undang Undang Nomor 39 Tahun (2016) Tentang Penempatan Tenaga Kerja terdapat beberapa aturan dalam mengadakan pameran kesempatan kerja atau *job fair* yaitu:

Pada Pasal 53:

Pameran Kesempatan Kerja atau *Job fair* diselenggarakan oleh:

- a. Kementrian/Instansi Pemerintah;
- b. Dinas Provinsi;
- c. Dinas Kabupaten/Kota;
- d. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- e. Bursa Kerja Khusus; atau
- f. Lembaga Berbadan Hukum.

Pada Pasal 54:

(1) Pameran Kesempatan Kerja atau *Job fair* yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan Lembaga Berbadan Hukum sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 53 huruf d, huruf e, dan huruf f wajib memperoleh persetujuan dari Dinas Kabupaten/Kota.

(2) LPTKS, BKK, dan Lembaga Berbadan Hukum sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:

- a. SIU LPTKS, tanda daftar BKK, atau akta pendirian berbadan hukum;
- b. Rencana jumlah perusahaan peserta;
- c. Perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
- d. Surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja atau *Job fair* mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada pencari kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja atau *Job fair* apabila melakukan pelanggaran dimaksud.

(3) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja atau *Job fair* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

#### 2.2.5. Keterkaitan antara Rekrutmen dengan *job fair*

Rekrutmen dengan *job fair* sangat berkaitan karena rekrutmen dalam perusahaan digunakan untuk mencari tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Sumber rekrutmen calon karyawan dapat berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Salah satu sumber rekrutmen dari luar perusahaan yaitu *job fair*. Menurut Faroman, dkk (2022) program ini merupakan pendekatan yang paling menarik saat ini dalam proses perekrutan.

Penelitian tahun lalu oleh Zulkifli (2022) menyatakan bahwa adanya peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja dari tahun 2017 hingga tahun 2020 menunjukkan efektivitas kinerja *job fair* yang diadakan yaitu *Special Job fair SMK SMTI Banda Aceh*. Penelitian selanjutnya oleh Novitasari (2022) menyatakan bahwa pelaksanaan program *job fair* di Kabupaten Sidoarjo sudah berjalan cukup efektif.

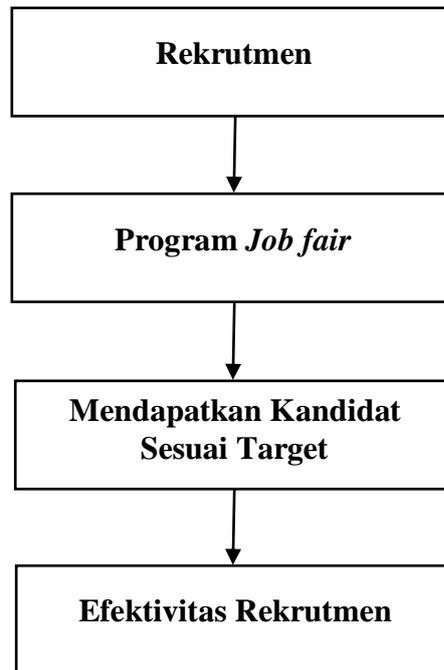
*Job fair* sangat diminati oleh pencari pekerjaan maupun perusahaan. Para pencari kerja memilih untuk mengikuti program *job fair* karena mereka dapat berkomunikasi secara langsung dengan perwakilan perusahaan, sehingga mereka memperoleh lebih detail mengenai profil, lingkungan, sampai budaya perusahaan. Sedangkan banyaknya perusahaan yang berminat untuk rekrutmen melalui program *job fair* karena proses rekrutmen dapat dilakukan hingga tahap akhir sehingga lebih mempersingkat waktu dalam mencari karyawan baru.

Bahkan program *job fair* memberikan dampak bagi penurunan angka pengangguran (Novitasari, 2022). Hal ini disebabkan karena banyaknya perusahaan yang berpartisipasi dalam program tersebut sebagai sumber rekrutmen sehingga lowongan yang ada pun beragam. Semakin beragamnya lowongan maka semakin besar pula kemungkinan pelamar kerja yang terserap.

Jika dikaitkan dari sisi tujuan, *job fair* sangat membantu tercapainya tujuan rekrutmen efektif yaitu dalam pencarian dan penarikan kandidat untuk mengisi

posisi yang kosong di perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan rekrutmen efektif dapat dilihat dari jumlah kandidat yang melamar apakah memenuhi target atau tidak. Efektivitas adalah tingkat keberhasilan dari tujuan yang telah direncanakan (Zulkifli, 2022). Efektivitas rekrutmen menunjukkan keberhasilan dalam hal pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika kandidat yang didapat dari *job fair* semakin mendekati target, maka efektivitas rekrutmen juga semakin tinggi.

### 2.3. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengukur seberapa jauh tingkat efektivitas rekrutmen melalui program *job fair* yang dapat dilihat dari semakin mudahnya perusahaan dalam mendapatkan kandidat sebagaimana target yang sudah ditentukan. Berikut penjelasan dari masing masing elemen pada bagan kerangka berpikir diatas.

#### 2.3.1. Rekrutmen

Proses rekrutmen pada PT Usaha Saudara Mandiri dimulai dari adanya permintaan dari user yang membutuhkan karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong. Dari permintaan tersebut, HRD melakukan analisis jabatan berkaitan dengan *job description*, *job specification*, dan *job performance standart* sebagai bahan penyusunan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Disini HRD menentukan apakah harus melakukan rekrutmen eksternal atau hanya rekrutmen internal seperti promosi dan demosi.

#### 2.3.2. Program *job fair*

Ketika HRD mengambil keputusan untuk perlunya melakukan rekrutmen metode terbuka dengan sumber eksternal maka *job fair* adalah salah satu

sumbernya. Program *job fair* yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri dimulai dari tahap pertama yaitu persiapan terkait perancangan konten terkait profil perusahaan untuk ditayangkan di televisi *booth job fair*, penggarapan desain lowongan pekerjaan yang akan dicetak di *standing banner, banner*, dan brosur, penyusunan website yang digunakan untuk pengisian data diri pelamar, kemudian pembuatan souvenir dan kartu nama, pemilihan sample produk yang akan dipamerkan, sampai perencanaan siapa saja rekruter yang akan *standby* dan perencanaan berapa target kandidat yang akan melamar di program *job fair* tersebut.

Tahap kedua yaitu pelaksanaan, pada tahap ini proses rekrutmen dimulai dari pembagian brosur kepada peserta *job fair*, kemudian pengisian data diri peserta untuk keperluan lamaran, sampai dengan penerimaan *Curriculum Vitae* peserta. Pada tahap ini peserta dapat menggali informasi mengenai PT Usaha Saudara Mandiri melalui video profil perusahaan yang ditayangkan di televisi, melalui sample produk yang dipajang, dan bisa langsung bertanya kepada rekruter.

#### 2.3.3. Mendapatkan kandidat sesuai target

*Curriculum Vitae* yang diterima dan data diri yang diisi pelamar merupakan tanda pelamar tertarik dengan lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Tujuan PT Usaha Saudara Mandiri dalam mengikuti *job fair* yaitu mendapatkan kandidat sesuai dengan kebutuhan sehingga berpotensi untuk dapat lanjut ke tahap seleksi.

#### 2.3.4. Efektivitas rekrutmen

Jika banyaknya kandidat yang melamar sama dengan atau melebihi target maka rekrutmen dikatakan efektif. Jika banyaknya kandidat yang melamar lebih sedikit dari target maka rekrutmen dikatakan tidak efektif. Efektivitas rekrutmen mengacu pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Kriteria Efektivitas Sesuai Acuan Litbang Depdagri

<b>Rasio Tingkat Efektivitas</b>	<b>Kriteria Efektivitas</b>
Diatas 80%	Sangat Efektif
60% – 79,99%	Cukup Efektif
40% – 59,99%	Tidak Efektif
Dibawah 40%	Sangat Tidak Efektif

Sumber: Depdagri, Kepmendagri No. 690.900.327 Tahun 1996

## **BAB III**

### **METODOLOGI**

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif memiliki objek kajian berupa seluruh aspek dalam kehidupan manusia, yakni manusia dan segala hal yang dapat dipengaruhi manusia. Creswell (2014) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah sarana untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang berkaitan dengan masalah sosial atau manusia.

Penelitian kualitatif mengungkap kondisi alamiah sebagaimana adanya melalui pola pikir yang runut, teratur, tertib, dan cermat, serta menghubungkan berbagai data satu dengan yang lainnya dan konteks dalam problematika yang akan diungkap. Penelitian kualitatif jika dipahami secara ringkas, akan berangkat dari sebuah data yang kemudian akan dianalisis menggunakan sebuah teori dan akan menghasilkan kembali sebuah teori (Prayogi, 2021). Kualitatif merupakan salah satu jenis pendekatan yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian (tindakan, perilaku, dan persepsi) dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan berfokus pada tipe penelitian studi kasus. Penelitian studi kasus merupakan sebuah penelitian yang sasaran risetnya dapat berupa manusia, peristiwa, latar, dan dokumen. Sasaran-sasaran tersebut akan diuraikan secara mendasar sebagai suatu totalitas sesuai dengan konteksnya masing-masing dengan tujuan untuk memahami berbagai keterkaitan yang ada.

Dalam penelitian ini, peneliti langsung terjun ke perusahaan dan memiliki keterlibatan langsung pada aktivitas perusahaan sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pendekatan dan mengumpulkan data. Pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini antara lain wawancara, dan dokumentasi. Upaya tersebut dilakukan agar mendapat data yang akurat dan maksimal sehingga mampu mendapatkan hasil yang maksimal.

Analisis kualitatif digunakan untuk mengetahui efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair* dengan analisa deskriptif yaitu penelitian yang berusaha memecahkan masalah berdasarkan pengumpulan data, analisis data, dan penafsiran. Dalam melakukan penelitian ini, perlu adanya analisis yang layak berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan dan data-data yang diperoleh dalam penelitian. Hasil penelitian akan dipaparkan dengan menggunakan analisa deskriptif secara kritis guna menjelaskan mengenai penelitian yang dilakukan.

### 3.2. Sumber dan Data Penelitian

Menurut Purhantara (2010) berpendapat bahwa sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Sumber utama dalam penelitian ini yaitu kalimat, tindakan, selebihnya berupa data tambahan seperti dokumen, dan lain lain. Sumber data penelitian kualitatif yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### 3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Data primer atau data pokok yakni data yang diperoleh langsung dari orang yang ditetapkan sebagai narasumber pada saat wawancara, berupa pendapat, persepsi, dan anggapan tentang berbagai faktor yang ada kaitannya langsung dengan penelitian ini yaitu data-data mengenai rekrutmen melalui program *job fair*. Sumber data primer pada penelitian ini berasal dari hasil wawancara kepada *Supervisor* HRD-GA, dan karyawan di PT Usaha Saudara Mandiri yang bergabung melalui program *job fair*.

### 3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder atau data pendukung yakni data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara atau diperoleh dan citatat dari pihak lain diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan. Penulis mencari data sekunder dengan cara mengutip data dari buku, jurnal, dokumen arsip perusahaan, dan laporan yang berkaitan dengan judul penelitian penulis. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari arsip PT Usaha Saudara Mandiri, buku nasional, buku internasional, jurnal nasional, dan jurnal internasional lima tahun terakhir, serta peraturan menteri ketenagakerjaan 2016 yang mengatur tentang *job fair* di indonesia.

### 3.3. Narasumber Penelitian

Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu. Hasil kajiannya tidak akan diberlakukan pada populasi, tapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial dalam kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif tidak disebut responden, melainkan narasumber, partisipan, atau informan (Sugiyono, 2012)

Dalam penelitian kualitatif, teknik yang digunakan untuk menentukan subjek yang akan dijadikan narasumber adalah *purposive sampling*, yaitu mencari subjek pangkal dan subjek kunci terkait penelitian. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2012) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu misalnya narasumber tersebut dianggap paling mengetahui tentang apa yang peneliti harapkan sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu peneliti memilih untuk mewawancarai satu narasumber utama dan dua narasumber pendukung. Berikut rincian dari ketiga narasumber penelitian:

Tabel 3. 1 Deskripsi Identitas Narasumber

<b>Nama Narasumber</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanggal wawancara</b>	<b>Tempat Wawancara</b>	<b>Keterangan</b>
Neng Riska, S. Kom., M.M.	<i>Supervisor</i>	13 Juni 2022	Ruang Divisi HRD- GA PT Usaha Saudara Mandiri	Narasumber Utama
Rio Risnendar	<i>Foreman</i>	13 Juni 2022	Ruang Divisi <i>Delivery</i> PT Usaha Saudara Mandiri	Narasumber Pendukung
Ayu Pertiwi	<i>Sales Engineer</i>	8 Juli 2023	Telepon <i>Whatsapp</i>	Narasumber Pendukung

Sumber: Data Primer Diolah

#### 3.4. Instrumen Penelitian

Dalam Penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen utama karena segala sesuatu belum mempunyai bentuk yang pasti berkaitan dengan masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semua sebelumnya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu satunya yang dapat mencapainya (Sugiyono, 2012).

Berikut adalah kisi-kisi wawancara sebagai pedoman untuk peneliti:

Tabel 3. 2 Kisi-kisi sebagai Pedoman Wawancara

No	Variabel	Aspek	Indikator
1	Program <i>Job fair</i> : Peran dan	Ketertarikan	Lowongan yang Tersedia
2	Pengaruhnya terhadap Efektivitas	Kemudahan	Prosedur Rekrutmen Melalui <i>Job fair</i>
3	Rekrutmen PT Usaha Saudara	Kenyamanan	Fasilitas Rekrutmen Melalui <i>Job fair</i>
4	Mandiri Kota Tangerang Banten	Kecepatan	Tindak Lanjut Pasca <i>Job fair</i>

Sumber: Data Primer Diolah

Berikut pedoman wawancara untuk narasumber utama:

1. Ketika dibutuhkan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong, perusahaan ini cenderung melakukan rekrutmen internal, eksternal atau keduanya?
2. Untuk rekrutmen eksternal, darimana saja sumbernya?
3. Berkaitan dengan rekrutmen melalui iklan, dimana saja perusahaan ini mengiklankan lowongan pekerjaan?
4. Berkaitan dengan rekrutmen melalui *job fair*, sudah berapa kali perusahaan ini berpartisipasi dalam *job fair*?
5. Secara garis besar bagaimana proses rekrutmen melalui program *job fair*?
6. Antara rekrutmen melalui iklan lowongan pekerjaan dengan rekrutmen melalui program *job fair*, manakah yang dapat lebih efektif merekrut kandidat?
7. Apakah dengan lebih banyak kandidat yang tertarik, lebih besar pula kemungkinan kandidat yang sesuai kualifikasi?

Berikut pedoman wawancara untuk narasumber pendukung:

1. Boleh diceritakan bagaimana bisa bergabung di PT Usaha Saudara Mandiri?
2. Mengapa tertarik untuk melamar di PT Usaha Saudara Mandiri?
3. Mengapa anda lebih memilih melamar melalui program *job fair*?
4. Dari sisi pelamar, apakah program *job fair* lebih efektif untuk melamar pekerjaan?
5. Menurut anda, bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan perusahaan ini?
6. Adakah saran untuk rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri?

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan penelitian ini berasal dari studi lapangan, yakni sebagai berikut:

#### 3.5.1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Syarief, 2022). Sugiyono (2012) Menjelaskan bahwa wawancara merupakan pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pernyataan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan responden yang lebih sedikit. Wawancara terdiri dari wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur.

##### 1. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

##### 2. Wawancara Semi Terstruktur

Wawancara model ini lebih bebas jika dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menentukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancarai dimintakan pendapat dan gagasannya.

##### 3. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara ini adalah yang bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Dari tiga teknik ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur berpedoman pertanyaan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan tambahan sesuai dengan kebutuhan. Menurut peneliti, teknik wawancara ini cocok karena penelitian ini memerlukan informasi yang mendalam dan spesifik. Selain itu, pertanyaan wawancara semi terstruktur lebih fleksibel karena dapat disesuaikan, dan lebih informatif karena peneliti dapat menggali informasi lebih jauh dari yang narasumber sampaikan.

Peneliti melakukan wawancara dengan berbagai narasumber guna mendapatkan data yang lebih akurat. Narasumber yang telah peneliti wawancarai meliputi *Supervisor* HRD-GA sebagai narasumber utama, kemudian dua karyawan di PT Usaha Saudara Mandiri sebagai narasumber pendukung. Hal ini karena peneliti ingin mendapatkan informasi dari dua sudut pandang yaitu dari sisi rekruter sebagai pihak yang mengikuti program *job fair* untuk merekrut karyawan dan dari sisi pelamar sebagai pihak yang mengikuti program *job fair* untuk melamar pekerjaan.

### 3.5.2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan hasil temuan dalam sebuah dokumen, baik yang berbasis non gambar, gambar dari sebuah alat non elektronik maupun elektronik (Kusbianto, 2019). Dokumentasi yang dapat dikumpulkan oleh peneliti selama proses penelitian berupa dokumen publik seperti koran, makalah, dan laporan kantor atau berupa dokumen pribadi seperti jurnal pribadi, buku harian, surat, dan email (Creswell, 2014).

Dokumentasi yang dipilih peneliti yaitu dokumen yang ada di arsip perusahaan karena membantu dalam proses analisis. Penulis melakukan dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan data-data tentang berbagai hal mengenai bagaimana proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi dalam proses rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui *job fair*.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif bersifat literatif yang berarti ada perulangan dan keterkaitan antara pengumpulan data dan analisis data. Dalam menganalisis data kualitatif, peneliti biasanya menggunakan pendekatan induktif yaitu kesimpulan muncul dari data untuk kemudian diverifikasi dengan teori yang ada (Sarosa, 2021). Peneliti menggunakan beberapa tahapan untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan melalui dokumentasi yaitu reduksi data, paparan data, kemudian penarikan kesimpulan.

Peneliti menggunakan teknik *coding* untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan melalui wawancara. Teknik *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding* dari data yang dikumpulkan akan menghasilkan penciptaan teori dan mengarahkan peneliti untuk membangun makna teoritis yang lebih dalam (Williams, 2019).

Analisis kualitatif digunakan untuk mengetahui efektivitas proses rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair*. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu:

1. Pengumpulan data yang akan digunakan dalam analisis efektivitas rekrutmen melalui program *job fair* berupa kandidat yang ditargetkan melamar dan berapa banyaknya kandidat yang melamar di PT Usaha Saudara Mandiri.
2. Menganalisis data menggunakan teknik *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding* berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan dan data-data yang diperoleh melalui wawancara, dan dokumentasi pada saat menjalankan magang di PT Usaha Saudara Mandiri
3. Menghubungkan hasil penelitian di PT Usaha Saudara Mandiri dengan teori yang relevan.
4. Menyimpulkan hasil analisis data dengan menggunakan analisa deskriptif secara kritis guna menjelaskan mengenai penelitian yang dilakukan.

### 3.6.1. Teknik *Open Coding*

Analisis penelitian data wawancara ini dilakukan dengan menggunakan teknik *open coding*. *Open coding* adalah tingkat pengkodean pertama dimana peneliti mengidentifikasi konsep dan tema yang berbeda untuk kategorisasi bertujuan mengungkapkan data dan fenomena dalam bentuk konsep. Dalam *open coding* proses ini disebut model indikator konsep yang menggunakan perbandingan indikator dan berfokus pada membandingkan materi tekstual secara teratur (Williams, 2019).

### 3.6.2. Teknik *Axial Coding*

Berdasarkan tabel *open coding* diatas dapat kita kategorikan indikator konsep yang sama dengan teknik *axial coding*. Teknik ini adalah pengkodean tingkat kedua yang berfokus pada mengidentifikasi tema yang muncul, *axial coding* menyempurnakan lebih lanjut, menyelaraskan, dan mengkategorikan tema yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat disaring, disempurnakan, dan dikategorikan dalam rangka persiapan *selective coding* (Williams, 2019)

### 3.6.3. Teknik *Selective Coding*

Berdasarkan tabel *axial coding* diatas dapat kita kelompokkan hasil temuan utama untuk dihubungkan dengan penelitian dengan teknik *selective coding*. Teknik ini adalah pengkodean tingkat ketiga yang memungkinkan peneliti untuk memilih dan mengintegrasikan kategori data terorganisir dari *axial coding* dengan menciptakan makna melalui penyajian data untuk membuat kesimpulan yang akurat (Williams, 2019)

## 3.7. Keabsahan Data

Keabsahan data sering disebut juga dengan validitas dan reliabilitas yaitu berkaitan tentang bagaimana peneliti membujuk agar penelitiannya dapat dipercaya atau dapat dipertimbangkan oleh informan. Salah satu proses dalam menguji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dicapai dengan pengumpulan data yang tepat yaitu menggunakan triangulasi data. Triangulasi adalah proses pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu diluar data tersebut untuk memastikan dan untuk membandingkan data.

Menurut Jailani (2020) triangulasi berarti cara terbaik untuk membandingkan hasil temuan peneliti dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Triangulasi dalam pengujian keabsahan data dapat dikatakan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Ada berbagai macam triangulasi yaitu:

1. Triangulasi sumber, berarti membandingkan dan memastikan kembali derajat keabsahan suatu data yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian dengan cara membandingkan data hasil wawancara dengan hasil dokumentasi yang berkaitan.
2. Triangulasi metode, berarti menggunakan beberapa metode untuk memastikan kembali derajat keabsahan suatu data yang diperoleh seperti metode wawancara dan metode dokumentasi
3. Triangulasi pengamat, berarti memanfaatkan peneliti lain untuk memastikan kembali derajat keabsahan suatu data yang diperoleh seperti pembimbing magang yang memang bertugas sebagai pengamat yang memberikan arahan dan masukan terhadap data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk memastikan validnya hasil penelitian yang dilakukan dengan membandingkan antara penelitian sebelumnya, wawancara dengan narasumber, dan dokumentasi. Dengan membandingkan data dari berbagai sumber, peneliti dapat mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan menyeluruh tentang topik penelitian sehingga dapat meningkatkan keabsahan penelitian. Temuan ini akan saling melengkapi guna membangun pemahaman konseptual terkait bagaimana *job fair* dapat berperan dan berpengaruh dalam efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri.

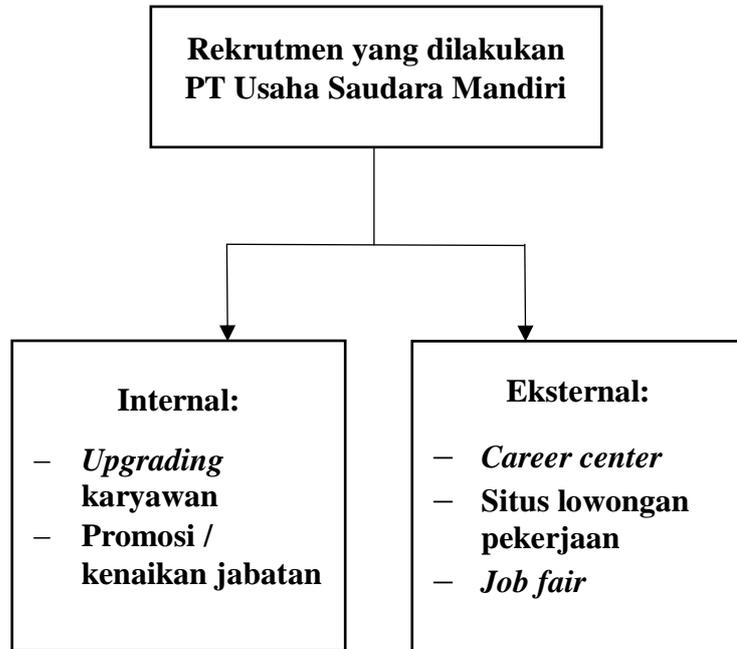
### 3.8. Unit Analisis

Unit analisis yaitu subjek yang menjadi pusat penelitian, perhatian, atau sasaran peneliti (Wiradinata, 2022). Unit analisis dalam penelitian ini berupa divisi HRD-GA berfokus pada rekrutmen melalui *job fair* di PT Usaha Saudara Mandiri yang merupakan salah satu sumber dalam merekrut kandidat. Untuk mencapai keabsahan penelitian kualitatif ini penulis menggunakan teknik triangulasi dari beberapa sumber.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

4.1. Rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri

Perusahaan ini menggunakan kedua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal namun prioritas mereka adalah rekrutmen internal terlebih dahulu dalam rangka promosi karyawan. Jika internal tidak dapat memenuhi kebutuhan, maka perusahaan ini melakukan rekrutmen eksternal dengan mengiklankan melalui portal lowongan pekerjaan, *career center* universitas, dan *job fair*.

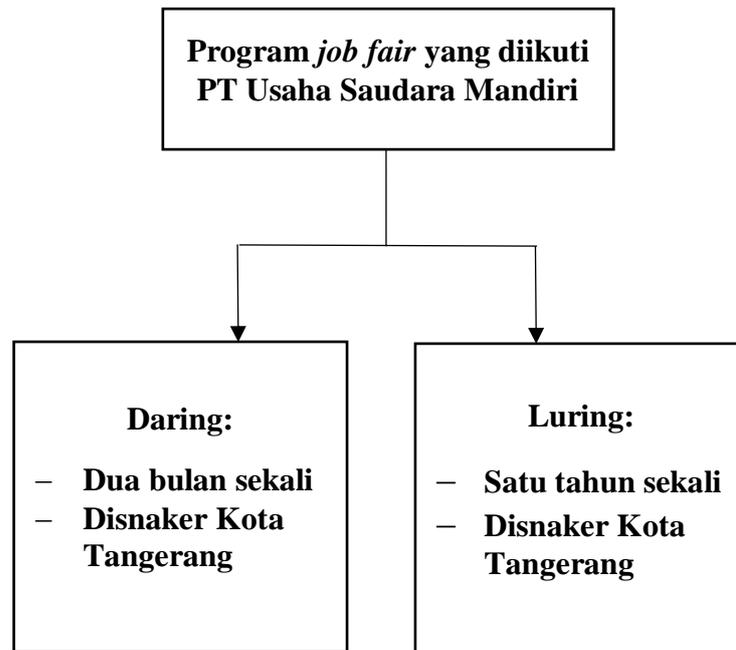


Gambar 4. 1 Display Data Rekrutmen yang Dilakukan PT USM

Sumber: Data Primer dan Sekunder Diolah

#### 4.2. Program *job fair* yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri

Perusahaan ini rutin mengikuti program *job fair* yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Program ini diadakan secara daring dan luring dengan waktu yang berbeda. *Job fair* online biasanya diadakan dua bulan sekali sedangkan diadakan satu tahun sekali seperti pada saat Hari Ulang Tahun Republik Indonesia.



Gambar 4. 2 Display Data Program *Job fair* yang Diikuti PT USM

Sumber: Data Primer dan Sekunder DIolah

#### 4.3. Analisis Data Sekunder

Sebelum menganalisis, peneliti telah mengumpulkan data melalui sumber sekunder, data-data yang dikumpulkan dari dokumentasi PT Usaha Saudara Mandiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Pelamar Melalui Program *Job fair* Tahun 2022

No	Program <i>Job fair</i>	Lokasi <i>Job fair</i>	Target Kandidat yang Melamar	Banyaknya Kandidat yang Melamar
1	Virtual <i>Job fair</i> Kota Tangerang 2022	Daring	5 Orang	8 Orang
2	Virtual <i>Job fair</i> Edisi HUT RI Ke-77	Daring	20 Orang	21 Orang
3	<i>Job fair</i> Nasional 2022	Jakarta Convention Center	50 Orang	97 Orang
4	Jakarta <i>Job fair</i> 2022	Gajah Mada Plaza	50 Orang	98 Orang

Sumber: Data Sekunder Diolah

Besarnya tingkat efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair* dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Efektivitas = \frac{\text{Banyaknya kandidat yang melamar}}{\text{Target kandidat yang melamar}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel jumlah pelamar diatas, dapat diketahui rekrutmen melalui program *job fair* menghasilkan tingkat efektivitas sebagai berikut:

$$\text{Efektivitas Virtual } Jobfair \text{ Kota Tangerang 2022} = \frac{8}{5} \times 100\% = 160\%$$

Presentase efektivitas pada Program Virtual *Job fair* Kota Tangerang 2022 adalah sebesar 160%.

$$\text{Efektivitas Virtual Jobfair Edisi HUT RI Ke - 77} = \frac{21}{20} \times 100\% = 105\%$$

Presentase efektivitas pada Program Virtual *Job fair* Edisi HUT RI Ke-77 adalah sebesar 105%.

$$\text{Efektivitas Jobfair Nasional 2022} = \frac{97}{50} \times 100\% = 194\%$$

Presentase efektivitas pada Program *Job fair* Nasional 2022 adalah sebesar 194%.

$$\text{Efektivitas Jakarta Jobfair 2022} = \frac{98}{50} \times 100\% = 196\%$$

Presentase efektivitas pada Program Jakarta *Job fair* 2022 adalah sebesar 196%.

Tabel 4. 2 Presentase Efektivitas Rekrutmen Melalui Program *Job fair*

No	Program <i>Job fair</i>	Target Kandidat yang Melamar	Banyaknya Kandidat yang Melamar	Presentase Efektivitas
1	Virtual <i>Job fair</i> Kota Tangerang 2022	5 Orang	8 Orang	160%
2	Virtual <i>Job fair</i> Edisi Hut RI Ke-77	20 Orang	21 Orang	105%
3	<i>Job fair</i> Nasional 2022	50 Orang	97 Orang	194%
4	Jakarta <i>Job fair</i> 2022	50 Orang	98 Orang	196%

Sumber: Data Sekunder Diolah

Berdasarkan perhitungan analisis efektivitas rekrutmen melalui program *job fair* dan mengacu pada tabel klasifikasi Litbang Depdagri, efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair* menunjukkan kriteria:

Tabel 4. 3 Kriteria Efektivitas Rekrutmen Melalui Program *Job fair*

No	Program <i>Job fair</i>	Presentase Efektivitas	Kriteria
1	Virtual <i>Job fair</i> Kota Tangerang 2022	160%	Sangat Efektif
2	Virtual <i>Job fair</i> Edisi Hut RI Ke-77	105%	Sangat Efektif
3	<i>Job fair</i> Nasional 2022	194%	Sangat Efektif
4	Jakarta <i>Job fair</i> 2022	196%	Sangat Efektif

Sumber: Data Sekunder Diolah

#### 4.4. Analisis Data Primer

##### 4.4.1. Teknik *Open Coding*

Data dari narasumber utama dan pendukung yang dianalisis dengan teknik *open coding* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tabel Pengkodean Pertama dengan Teknik *Open Coding*

No	Pengumpulan Data Wawancara (Kata Kunci)	Jumlah Temuan (Kata Kunci Disebutkan)	Presentase
1	Deskripsi lowongan jelas dan lengkap	1	3%
2	Fokus membuat kandidat tertarik	1	3%
3	Lowongan sesuai dengan minat dan bakat	3	10%
4	Prosedur/alur rekrutmen jelas dan terstruktur	4	13%
5	Fasilitas yang disediakan memadai	1	3%
6	Adanya fasilitas tanya jawab langsung dengan kandidat	1	3%
7	Adanya tanya jawab langsung dengan rekruter	4	13%
8	Tindak lanjut pasca <i>job fair</i> terjadwal	1	3%
9	Cepatnya tindak lanjut pasca <i>job fair</i>	7	23%
10	Rutin melaksanakan <i>job fair</i>	1	3%

11	10 tahun mengikuti program <i>job fair</i>	1	3%
12	Rekrutmen melalui <i>job fair</i> lebih efektif	2	6%
13	Mudahnya mendapatkan banyak kandidat melalui <i>job fair</i>	1	3%
14	Banyaknya kandidat dari <i>job fair</i> memudahkan proses rekrutmen	1	3%
15	Sama efektifnya antara melamar melalui website dan <i>job fair</i>	1	3%
16	<i>Job fair</i> lebih cepat mendapatkan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong	1	3%
	TOTAL	31	100%

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.4.2. Teknik *Axial Coding*

Data wawancara dianalisis dengan *axial coding* melalui hasil *open coding* dari narasumber utama dan narasumber pendukung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tabel Pengkodean Kedua dengan Teknik *Axial coding*

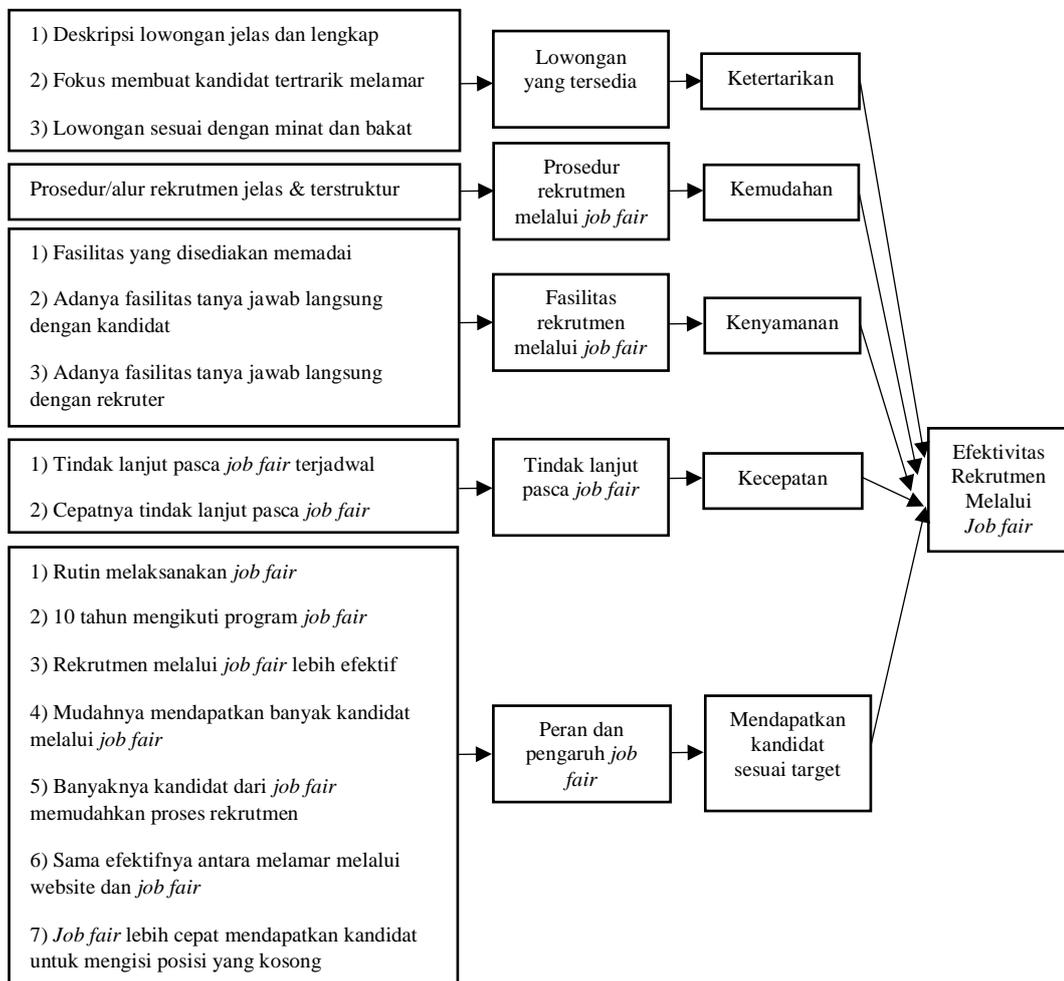
Tematisasi	Kategorisasi	Kata Kunci	Jumlah Temuan (Kata Kunci)
Ketertarikan	Lowongan yang tersedia	Deskripsi lowongan jelas dan lengkap	1
		Fokus membuat kandidat tertarik	1
		Lowongan sesuai dengan minat dan bakat	3
Kemudahan	Prosedur rekrutmen melalui <i>Job fair</i>	Prosedur/alur rekrutmen jelas dan terstruktur	4
Kenyamanan	Fasilitas rekrutmen	Fasilitas yang disediakan memadai	1
		Adanya fasilitas tanya jawab langsung dengan kandidat	1

	melalui <i>job fair</i>	Adanya tanya jawab langsung dengan rekruter	4
Kecepatan	Tindak lanjut pasca <i>job fair</i>	Tindak lanjut pasca <i>job fair</i> terjadwal	1
		Cepatnya tindak lanjut pasca <i>job fair</i>	7
Mendapatkan kandidat sesuai target	Peran dan pengaruh <i>job fair</i>	Rutin melaksanakan <i>job fair</i>	1
		10 tahun mengikuti program <i>job fair</i>	1
		Rekrutmen melalui <i>job fair</i> lebih efektif	2
		Mudahnya mendapatkan banyak kandidat melalui <i>job fair</i>	1
		Banyaknya kandidat dari <i>job fair</i> memudahkan proses rekrutmen	1
		Sama efektifnya antara melamar melalui website dan <i>job fair</i>	1
		<i>Job fair</i> lebih cepat mendapatkan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong	1

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.4.3. Teknik *Selective Coding*

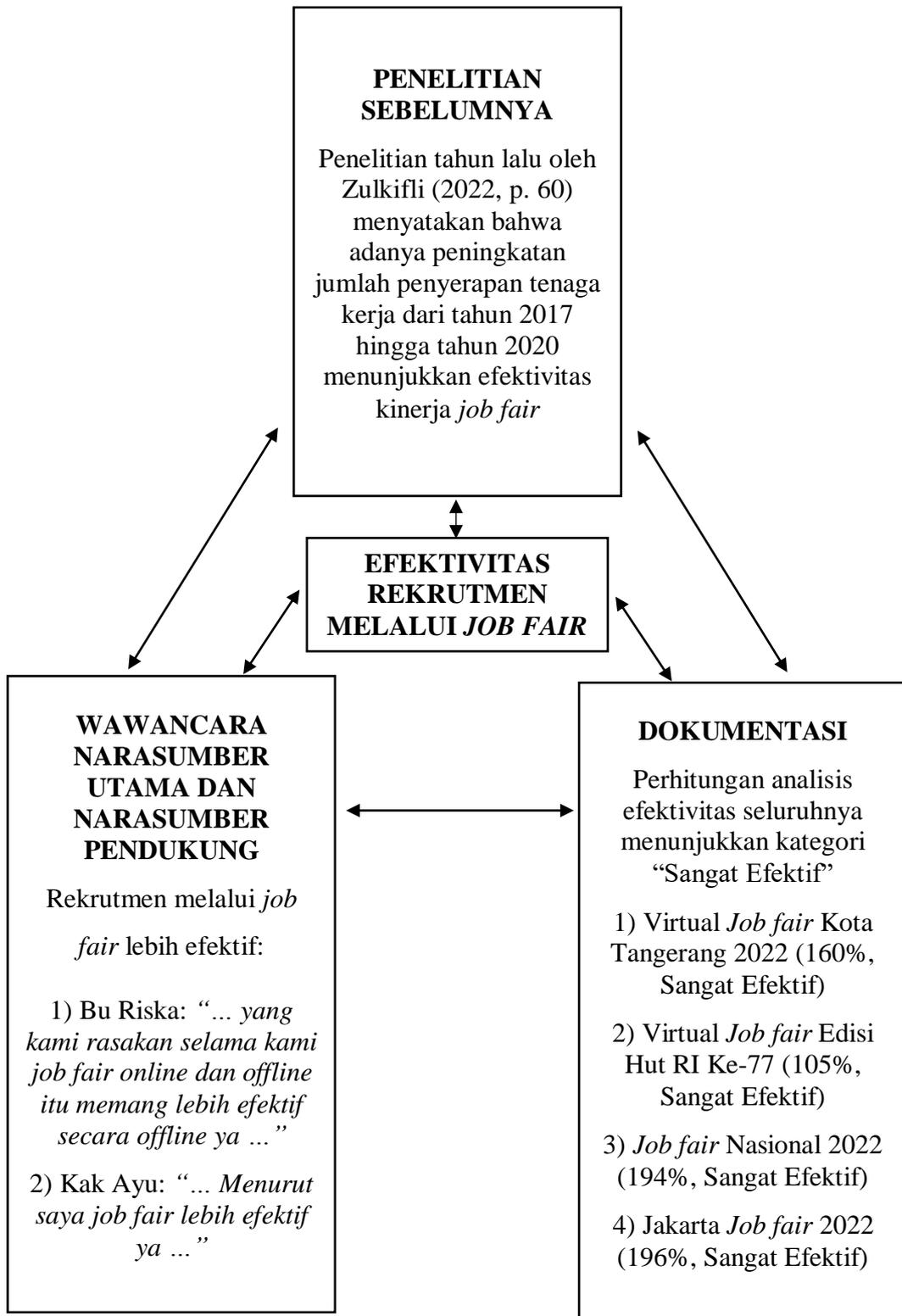
Penyajian data dengan *selective coding* melalui hasil analisis *axial coding* dari narasumber utama dan narasumber pendukung adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Diagram Penyajian Data dengan Teknik Selective Coding

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4.5. Keabsahan Data



Gambar 4. 4 Diagram Penyajian Data dengan Teknik Triangulasi

Sumber: Data Primer dan Sekunder Diolah

#### 4.6. Peran dan pengaruh *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen

Efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair* dapat diketahui dengan melakukan perhitungan data yang bersumber dari dokumentasi. Perhitungan data analisis efektivitas dari dokumentasi menunjukkan kategori “Sangat Efektif” pada rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui 4 program *job fair* yang diikuti perusahaan ini pada tahun 2022. Hal ini dikarenakan banyaknya kandidat yang melamar melalui program *job fair* melebihi target yang ditentukan.

Tabel 4. 6 Kriteria Efektivitas Rekrutmen Melalui Program *Job fair*

No	Program <i>Job fair</i>	Presentase Efektivitas	Kriteria
1	Virtual <i>Job fair</i> Kota Tangerang 2022	160%	Sangat Efektif
2	Virtual <i>Job fair</i> Edisi Hut RI Ke-77	105%	Sangat Efektif
3	<i>Job fair</i> Nasional 2022	194%	Sangat Efektif
4	Jakarta <i>Job fair</i> 2022	196%	Sangat Efektif

Sumber: Data Sekunder Diolah

Hasil analisis data wawancara melalui teknik *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding* menunjukkan adanya empat aspek dari program *job fair* yang berperan dan mempengaruhi efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri. Empat aspek dari program *job fair* yang mempengaruhi efektivitas rekrutmen perusahaan ini yaitu ketertarikan, kemudahan, kenyamanan, dan kecepatan. Aspek ketertarikan diidentifikasi dari rekruter yang fokus membuat kandidat tertarik untuk melamar dan lowongan yang tersedia sesuai minat dan bakat kandidat. Aspek kemudahan diidentifikasi dari prosedur/alur rekrutmen yang jelas dan terstruktur.

Aspek kenyamanan diidentifikasi dari memadainya fasilitas rekrutmen melalui *job fair* contohnya seperti tanya jawab antara kandidat dan rekruter. Aspek kecepatan diidentifikasi dari tindak lanjut pasca *job fair* yang terjadwal dan cepat. Aspek-aspek tersebut seluruhnya disebutkan oleh narasumber utama dan

narasumber pendukung yang sudah diidentifikasi melalui kata kunci. Keempat aspek tersebut membuktikan efektifnya rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair*.

#### 4.7. Diskusi dan Pembahasan

##### 4.7.1. Rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri

Untuk mengisi posisi yang kosong, PT Usaha Saudara Mandiri ini melakukan rekrutmen dengan dua sumber yaitu internal dan eksternal.

“Tergantung dari permintaan user, alias divisi mana yang meminta. Biasanya kita akan cari internal terlebih dahulu, mana yang memang memenuhi kriteria, itu biasanya sebagai *upgrade* ya, *upgrade* internal. (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Prioritas rekrutmen internal dibandingkan rekrutmen eksternal yang dilakukan oleh perusahaan ini dibuktikan dengan pernyataan narasumber pendukung.

“Seiring berjalannya waktu ada kekosongan dan belum nemu orang lagi mungkin disini (Divisi *Delivery*) gitukan, untuk beberapa kekosongan itu, dan mungkin dilihat dari manajemen saya mampu ya saya ditempatkan disini (Divisi *Delivery*). (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Sumber rekrutmen memang tergantung pada kebutuhan dan strategi masing-masing perusahaan. PT Usaha Saudara Mandiri melakukan rekrutmen internal sebagai bagian dari *upgrading*. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mereka, selain itu ini juga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Jika sumber internal tidak dapat mengisi kekosongan posisi maka PT Usaha Saudara Mandiri akan melakukan rekrutmen eksternal.

“Kalau memang tidak ada dari internal, kita akan cari ke eksternal, atau bahkan tergantung permintaan misalnya caranya *skill* khusus yang memang di internal belum ada berarti kita harus caranya di eksternal.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Contoh posisi yang membutuhkan *skill* khusus yaitu di bagian ISO yang memang tidak semua orang mempelajari dan memahami detailnya, sehingga harus

menggunakan sumber rekrutmen eksternal seperti posisi pertama yang narasumber pendukung tempati.

“Pertama masuk ya itu, karna saya di manajemen produksi itu belajar ISO juga, standarisasi seperti itu, jadi ketika masuk ya saya ditempatkan di *Staff ISO*.” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Langkah ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan individu yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen eksternal dapat membuka pintu bagi kandidat baru yang mungkin memiliki pengalaman dan skill sesuai dengan posisi yang kosong tersebut. Dengan menggabungkan kedua sumber rekrutmen ini, perusahaan berupaya memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berkualitas sehingga dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Perkembangan teknologi saat ini sudah dirasakan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu penggunaan internet pada proses rekrutmen. Rekrutmen melalui internet adalah penggunaan media daring untuk merekrut kandidat. Terlihat dari banyaknya iklan lowongan pekerjaan yang sudah tidak lagi menggunakan poster fisik yang ditempel di papan informasi melainkan sudah menggunakan situs lowongan kerja.

“Untuk iklan lowongan kerja, kita juga ada iklan di beberapa portal seperti *JobStreet*, *Career.com*, kemudian Kemnaker di *SiapKerja*, trus ada beberapa di medsos seperti instagram, kemudian ada di *LinkedIn*, ada di portal pencarian kerja di *Indeed.com* juga, kemudian kita juga pasang di *website* kita sendiri.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan media daring dalam usaha pencarian karyawan baru termasuk PT Usaha Saudara Mandiri, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen melalui internet adalah metode yang relatif lebih murah dan lebih mudah diakses karena organisasi dapat mencari kandidat yang tepat secara efisien dan efektif. Media daring membuat PT Usaha Saudara Mandiri dapat mengiklankan lowongan pekerjaan mereka dengan lebih luas sehingga dapat mendapatkan lebih banyak kandidat yang sesuai dengan kualifikasi.

#### 4.7.2. Program *job fair* yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri

Selain daring, PT Usaha Saudara Mandiri juga menggunakan sistem luring yaitu dengan mengikuti program *job fair* sebagai bagian dari strategi rekrutmen mereka. Program ini merupakan kesempatan bagi mereka untuk memperkenalkan diri, menunjukkan budaya perusahaan, dan menjelaskan kesempatan karir yang mereka tawarkan kepada calon karyawan. *Job fair* juga memungkinkan mereka untuk membangun hubungan dengan institusi pendidikan dan memanfaatkan jaringan yang ada untuk menemukan bakat-bakat terbaik di bidang mereka.

“Kalau untuk eksternal kita banyak, beberapa sumber salah satunya *job fair*, *job fair* itu bisa *online* bisa *offline*. Kemudian kita bekerjasama juga dengan Balai Latihan Kerja baik swasta maupun pemerintah, yang ketiga kita bekerjasama dengan *career center* beberapa kampus dan juga kita kerjasama dengan masyarakat sekitar.” (Bu Riska, *Supervisor* HRD-GA, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

*Job fair* menjadi salah satu wadah untuk memfasilitasi pertemuan antara perusahaan seperti PT Usaha Saudara Mandiri dengan calon karyawan potensial. Saat ini, program ini bukan hanya menjadi wadah pencarian pekerjaan bagi para pencari kerja, tetapi juga merupakan alat yang penting bagi perusahaan dalam mencari bakat-bakat yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

“Untuk *job fair* secara lingkungan ya, untuk di Tangerang sendiri biasanya dari pemerintah Disnaker Kota Tangerang itu mengadakan seminim minimnya itu setiap dua bulan sekali, itu *online*. Kalau untuk *offline* biasanya satu tahun sekali dan semua kita ikut serta, karena biasanya kita bekerjasama dengan Disnaker Kota Tangerang untuk *job fair*nya.” (Bu Riska, *Supervisor* HRD-GA, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Program *job fair* memang mengorbankan lebih banyak biaya, tenaga, dan waktu dibandingkan dengan menggunakan situs lowongan kerja. Meskipun memerlukan usaha yang lebih besar, kehadiran langsung dalam *job fair* memungkinkan PT Usaha Saudara Mandiri untuk mengenalkan dan berinteraksi secara langsung dengan kandidat. Perusahaan ini menganggap *job fair* adalah cara yang efektif dan mereka sudah 10 tahun mengikuti program ini.

“Kalau untuk ikut *job fair* kita udah dari dulu, dari tahun 2013 kurang lebih. Dari tahun 2013 pertamakali kita ikut *job fair* itu dari Disnaker itu kita ikut di Lippo Karawaci, nah setelah itu berjalan berjalan kita ikut di beberapa event sampai ke daerah pun, ke daerah surabaya kita ikut gitu kan. Nah kalau untuk selama pandemi, kita memang tetap ada *job fair* tapi memang dilakukan secara *online* jadi nanti pencari kerjanya akan menerima notifikasi dari kita secara *online*, sampai semua prosesnya pun *online*. Nah untuk pengenalan perusahaannya biasanya kita diikuti sertakan di *podcastnya* pemerintah, seperti itu.” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Telah terbukti bahwa program *job fair* lebih efektif dalam proses rekrutmen perusahaan ini. Oleh karena itu perlu dianalisis lebih lanjut sebenarnya apa saja hal-hal di program *job fair* yang berperan dan mempengaruhi efektivitas rekrutmen perusahaan ini?

#### 4.7.3. Peran dan pengaruh *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen

Dari sisi rekruter, efektifnya rekrutmen dapat dilihat dari banyaknya kandidat yang melamar melalui *job fair* apakah sesuai target atau tidak. Menurut narasumber utama, *job fair* memudahkan rekruter dalam mendapatkan banyak kandidat. Banyaknya kandidat yang melamar membuat proses seleksi juga menjadi lebih terfokus karena melalui *job fair*, rekruter dapat memperoleh beragam calon karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. *Job fair* memang sangat berguna dalam strategi rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri.

“... Makanya lebih gampang kita cari kandidat di *job fair offline*, kita lihat kandidatnya, kandidat juga lihat kita, kita bisa tanya tanya sama mereka...” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

“... kalau kita posting lowongan pekerjaan kemudian kandidat yang masuk itu sedikit, itu kan pada saat sortir itu tidak banyak pilihan, nah kalau semakin banyak kandidat yang melamar, semakin banyak pilihan ...” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Dari sisi pelamar, efektifnya rekrutmen dapat dilihat dari seberapa besar kemungkinan diterimanya mereka di perusahaan yang dituju. Menurut narasumber pendukung, perusahaan yang mengikuti *job fair* membutuhkan kandidat untuk segera mengisi posisi yang kosong. Oleh karena itu, mereka yang mendaftar melalui

*job fair* memiliki peluang yang lebih besar untuk diterima, karena perusahaan telah memprioritaskan pencarian karyawan baru melalui program ini. *Job fair* memberikan keuntungan signifikan bagi mereka dalam mengejar karir yang diinginkan.

“... biasanya kalau *job fair* itu mereka urgent ya, butuhnya cepet ...” (Kak Ayu, *Sales Engineer*, narasumber pendukung, 08/07/2023 melalui Telepon *Whatsapp*).

Narasumber utama dan narasumber pendukung memberikan pernyataan yang sama berkaitan dengan efektivitas *job fair*. Keduanya sepakat bahwa program ini sangat bermanfaat dalam hal rekrutmen. Hal ini dikarenakan narasumber utama merasa bahwa melalui program *job fair*, rekruter dapat langsung berkomunikasi dengan kandidat dan dapat mengidentifikasi potensi kandidat sejak awal sehingga mempercepat proses rekrutmen. Sementara itu, narasumber merasa bahwa mereka akan lebih cepat diterima kerja dengan mengikuti program *job fair*. Program ini memang bagian dari strategi rekrutmen yang berhasil dan menguntungkan dari sisi rekruter maupun dari sisi pelamar.

“... yang kami rasakan selama kami *job fair online* dan *offline* itu memang lebih efektif secara *offline* ya ...” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

“... Menurut saya *job fair* lebih efektif ya ...” (Kak Ayu, *Sales Engineer*, narasumber pendukung, 08/07/2023 melalui Telepon *Whatsapp*).

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair* efektif dari sisi rekruter maupun dari sisi pelamar. Hal ini disebabkan *job fair* membuat rekruter dapat lebih mudah mendapatkan kandidat sesuai yang ditargetkan sebelumnya. Di sisi lain, pelamar dapat lebih besar kemungkinan diterima di perusahaan tempat mereka melamar pekerjaan. Tentunya karena empat aspek pada *job fair* yang berperan dan mempengaruhi efektivitas rekrutmen yaitu lowongan yang tersedia, prosedur/alur yang jelas, fasilitas yang memadai, dan tindak lanjut yang cepat.

#### 4.7.4. Aspek ketertarikan

Aspek ketertarikan dari sisi rekruter diidentifikasi dari mereka yang fokus membuat kandidat tertarik untuk melamar. Langkah yang mereka ambil adalah dengan mempersiapkan *booth job fair* dengan profil perusahaan yang disajikan dengan jelas dan informatif agar mudah diterima oleh pelamar. Selain itu, lowongan pekerjaan yang ditawarkan tertera dengan lengkap sehingga calon pelamar dapat dengan cepat memahami apa yang ditawarkan oleh perusahaan. Semua ini menjadi faktor penting dalam menarik minat para pencari kerja dan memastikan bahwa rekrutmen melalui *job fair* ini berjalan dengan efektif.

“... bagaimana menghias booth kita supaya diminati oleh pelamar, itu juga harus kita konsepin ...” (Bu Riska, *Supervisor* HRD-GA, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

“... Pada saat *job fair* itu kita mendeskripsikan atau menjelaskan mengenai lowongan yang kita buka beserta kualifikasinya ...” (Bu Riska, *Supervisor* HRD-GA, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

*Booth job fair* yang dihias sedemikian rupa salah satunya dengan profil perusahaan sebagai *branding* maka pelamar akan tertarik. Dikatakan bahwa jika *employer branding* meningkat maka akan berpengaruh pula terhadap meningkatnya minat pelamar pekerjaan (Ekhsan, 2021). Ketika booth tersebut dihias dengan baik dan menarik, hal ini dapat mempengaruhi minat pelamar untuk berinteraksi dengan rekruter kemudian memutuskan untuk melamar pekerjaan. Konsep ini dikenal sebagai *employer branding*, yaitu upaya perusahaan untuk membangun citra positif sebagai tempat kerja yang diinginkan oleh *employee*.

Aspek ketertarikan dari sisi pelamar diidentifikasi dari lowongan yang tersedia sesuai minat dan bakat. Artinya, dengan melihat kesesuaian antara lowongan pekerjaan yang ditawarkan dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh pelamar. Ketika pelamar menemukan lowongan yang sesuai dengan minat dan bakatnya, mereka cenderung lebih tertarik dan termotivasi untuk melamar pekerjaan tersebut.

“... karena kekosongannya waktu itu di *Staff ISO* ...” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

“... karena saya di manajemen produksi itu belajar ISO juga, standarisasi seperti itu, jadi ketika masuk ya saya ditempatkan di *Staff ISO* ...” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

“... bidangnya relate sama experience saya yang sebelumnya ...” (Kak Ayu, *Sales Engineer*, narasumber pendukung, 08/07/2023 melalui Telepon *Whatsapp*).

Latar belakang pendidikan dan pengalaman merupakan dua hal yang menjadi penyebab ketertarikan pelamar kepada lowongan pekerjaan. Ada banyak hal yang menyebabkan pelamar tertarik antara lain jenis pekerjaan, gaji yang didapat, karier, dan status (Fatimah, 2021). Dua hal utama yang sering menjadi penyebab ketertarikan pelamar terhadap suatu lowongan pekerjaan adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan yang relevan dengan posisi yang ditawarkan, serta pengalaman kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan seringkali menjadi faktor penentu dalam menarik minat pelamar.

#### 4.7.5. Aspek kemudahan

Aspek kemudahan diidentifikasi dari prosedur/alur rekrutmen yang jelas dan terstruktur. Rekruter memang berfokus pada penciptaan prosedur/alur rekrutmen agar memudahkan pelamar dan rekruter itu sendiri dalam memproses lamaran pekerjaan yang masuk. Kemudahan dalam proses rekrutmen ini dapat menjadi daya tarik tambahan bagi pelamar, sementara bagi perusahaan hal ini dapat mengoptimalkan efisiensi dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

“... ketika pelamar itu berminat melamar ke perusahaan kita, pasti mereka akan mengirimkan CV melalui email, dari CV itu kita akan filter mana yang memenuhi kualifikasi mana yang tidak ...” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Kemudahan prosedur/alur rekrutmen berhasil diciptakan oleh rekruter terbukti dari pernyataan narasumber pendukung berikut:

“... Iya, sangat mudah. Jadi biasanya kalau di *job fair* itu ada dua cara ya, kita bisa *drop CV* atau isi form seperti google form ...” (Kak Ayu, *Sales Engineer*, narasumber pendukung, 08/07/2023 melalui Telepon *Whatsapp*).

“... Untuk sesi tesnya sendiri ya menurut saya sesuai, waktu itu saya di bagian ISO ya jadi semua tes-tes nya ya punya alur tersendiri ...” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

“... saya mengalami pas rekrutmen saya cukup cepat dan segala macam gitu sampai ke direksi juga karena levelnya *staff* gitu jadi melibatkan direksi dan manajer juga yang tes waktu itu ...” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Berhasil terciptanya kemudahan prosedur/alur rekrutmen dapat dilihat dari data jumlah pelamar yang mengirimkan berkas lamarannya dan dapat dilihat dari hasil rekrutmen (Nurhayati, 2022). Ketika sebuah perusahaan menerapkan prosedur rekrutmen yang efisien dan terstruktur, hal ini cenderung meningkatkan minat pelamar untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Data jumlah pelamar yang meningkat juga menjadi indikator positif bahwa proses rekrutmen telah mendapatkan perhatian yang baik dari pelamar.

#### 4.7.7. Aspek kenyamanan

Aspek kenyamanan diidentifikasi dari memadainya fasilitas rekrutmen melalui *job fair* yang dipersiapkan oleh rekruter agar tercipta kenyamanan selama *job fair* berlangsung. Kenyamanan tersebut dapat dilihat dari seberapa baik fasilitas yang disediakan oleh rekruter seperti area pendaftaran yang tertata rapi, penyediaan informasi yang jelas, dan rekruter yang ramah. Dengan adanya fasilitas yang memadai dan informatif, *job fair* menjadi tempat yang nyaman bagi pelamar untuk mengeksplorasi peluang karir sehingga berdampak positif pada persepsi pelamar.

“... biasanya satu bulan sebelumnya kita sudah persiapan, misalnya persiapan mengenai booth nya seperti apa ...” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Adanya fasilitas tanya jawab juga menjadi salah satu aspek penting yang membangun rasa nyaman sehingga ada kedekatan antara rekruter dengan pelamar pada saat *job fair*. Dengan adanya fasilitas ini, pelamar merasa lebih dihargai dan mendapat kesempatan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang perusahaan dan posisi pekerjaan yang mereka minati. Hal ini dirasakan oleh rekruter yang memberi pernyataan sebagai berikut:

“... Tapi kalau secara *offline*, pada saat mereka ke booth kita, kita ngobrol ngobrol ke mereka, nah disitu ada yang namanya kontak ya, kontak secara langsung, itu ada kedekatan ...” (Bu Riska, *Supervisor HRD-GA*, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Hal ini juga dirasakan oleh pelamar sebagai salah satu perbedaan atau kelebihan *job fair* dibandingkan dengan melamar melalui situs atau daring. Pelamar bisa bertanya langsung dengan rekruter mengenai profil perusahaan, lingkup pekerjaan nanti seperti apa, dan lain sebagainya. Kedekatan yang terjalin ini membantu membangun hubungan positif yang membuat pelamar lebih percaya diri.

“... kita bisa langsung ketemu sama pihak HRDnya, saya bisa tanya jobdescnya seperti apa, jadi saat kita tau jobdescnya mendekati atau sesuai sama minat ya kita kan baru bisa apply gitu ...” (Kak Ayu, *Sales Engineer*, narasumber pendukung, 08/07/2023 melalui Telepon *Whatsapp*).

“... jadi bedanya itu kita baca sama nanya langsung, itu aja ...” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Karena memang definisi *job fair* sendiri adalah tempat bertemunya rekruter dan pelamar secara langsung yang diadakan di salah satu tempat yang disediakan oleh pihak penyelenggara baik pemerintah maupun swasta (Novitasari, 2022). Dalam program ini, rekruter memiliki kesempatan untuk memperkenalkan perusahaan mereka, memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan yang tersedia, serta melakukan proses seleksi awal terhadap calon pelamar. Dari sisi pelamar, mereka dapat mendekati perusahaan-perusahaan yang mereka minati, mengajukan pertanyaan, dan menyerahkan berkas lamaran mereka secara langsung. Konsep inilah yang membuat *job fair* menjadi wadah interaksi efektif antara kedua belah pihak, yang pada akhirnya dapat memudahkan proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja.

#### 4.7.8. Aspek kecepatan

Aspek kecepatan diidentifikasi dari tindak lanjut pasca *job fair* yang sudah dijadwalkan oleh rekruter sehingga lamaran yang masuk akan diproses secepatnya setelah *job fair* selesai diselenggarakan. Kecepatan tindak lanjut dalam proses rekrutmen merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Hal ini bertujuan agar semua berkas lamaran yang masuk dapat segera diproses setelah *job fair* selesai

diselenggarakan. Dengan demikian, kesan positif perusahaan dapat diciptakan sehingga meningkatkan daya tarik *job fair* sebagai sarana rekrutmen yang efektif.

“... Yang memenuhi kualifikasi akan kita panggil untuk mengikuti tes secara *online* ...” (Bu Riska, *Supervisor* HRD-GA, narasumber utama, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Karena tindak lanjut sudah terjadwal, pelamar merasakan cepatnya proses rekrutmen melalui *job fair*. Pelamar tidak perlu menunggu terlalu lama untuk mendapatkan tanggapan dari perusahaan yang mereka lamar. Kecepatan tindak lanjut pasca *job fair* ini membuat pelamar merasa dihargai dan diperlakukan dengan serius oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan narasumber pendukung berikut:

“... dari sisi pelamar sih menurut saya responnya cepat waktu itu saya dari *job fair* nggak sampai satu bulan lah, dua minggu kalo nggak salah saya agak lupa juga. Terus dari tes pertama ke tes kedua juga nggak terlampau lama informasi yang saya dapat ya, hasilnya gitu kan. Pokoknya dari awal saya dipanggil terus datang untuk tes sampai saya bekerja itu nggak sampai satu bulan waktu itu prosesnya, ya cepet lah ...” (Pak Rio, *Foreman Delivery*, narasumber pendukung, 13/06/2022 di PT Usaha Saudara Mandiri).

Cepatnya tindak lanjut pasca *job fair* menjadi pertimbangan pelamar karena banyaknya fenomena perusahaan yang kurang memperhatikan hal ini sehingga tidak segera melakukan tindak lanjut kepada pelamar (Siregar et al., 2022). Padahal, kecepatan tindak lanjut pasca *job fair* merupakan hal yang menjadi pertimbangan serius bagi pelamar, jika perusahaan kurang memperhatikan hal ini pelamar akan merasa tidak dihargai. Dapat disimpulkan bahwa kecepatan tindak lanjut pasca *job fair* bukan hanya memberi manfaat bagi perusahaan dalam memperoleh kandidat terbaik, tetapi juga membantu mempertahankan citra positif perusahaan di mata pelamar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### 5.1. Kesimpulan

##### 5.1.1. Rekrutmen yang dilakukan PT Usaha Saudara Mandiri

Berdasarkan rumusan masalah pertama penelitian ini terkait bagaimana rekrutmen yang dilakukan oleh PT Usaha Saudara Mandiri, penelitian ini telah melakukan analisis data primer untuk menjawabnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan ini cenderung memprioritaskan sumber internal. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mereka, selain itu ini juga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Sedangkan jika kebutuhan kandidat tidak dapat terpenuhi maka mereka beralih menggunakan sumber eksternal dengan tujuan untuk mendapatkan individu yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen eksternal dapat membuka pintu bagi kandidat baru yang mungkin memiliki pengalaman dan skill sesuai dengan posisi yang kosong tersebut salah satunya adalah program *job fair*. Dengan menggabungkan kedua sumber rekrutmen ini, perusahaan berupaya memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berkualitas sehingga dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Tujuan pertama penelitian ini sudah terjawab dengan diketahuinya sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT Usaha Saudara Mandiri.

##### 5.1.2. Program *job fair* yang diikuti PT Usaha Saudara Mandiri

Berdasarkan rumusan masalah kedua penelitian ini terkait bagaimana program *job fair* yang diikuti oleh PT Usaha Saudara Mandiri, penelitian ini telah melakukan analisis data primer untuk menjawabnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan ini rutin mengikuti program *job fair* yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang secara daring dan luring dengan waktu yang berbeda. *Job fair* online biasanya diadakan dua bulan sekali sedangkan diadakan

satu tahun sekali yang sudah diikuti selama sepuluh tahun karena efektifnya program ini dalam mencukupi kebutuhan rekrutmen perusahaan. Tujuan penelitian ini sudah terjawab dengan diketahuinya program *job fair* yang diikuti oleh PT Usaha Saudara Mandiri.

#### 5.1.3. Peran dan pengaruh *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen

Berdasarkan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui peran dan pengaruh *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri, penelitian ini telah membuktikan efektivitasnya berdasarkan data sekunder yang didapat dari dokumen divisi HRD-GA. Hal ini disebabkan karena banyaknya kandidat yang melamar sesuai target yang diharapkan. Perhitungan tingkat efektivitas menghasilkan presentase diatas 100% yang menunjukkan kategori “sangat efektif”.

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, penelitian ini juga telah membuktikan berdasarkan data primer yang didapat dari wawancara kepada narasumber utama dan narasumber pendukung. Dari sisi rekruter, *job fair* memudahkan rekruter dalam mendapatkan banyak kandidat. Banyaknya kandidat yang melamar membuat proses seleksi juga menjadi lebih terfokus karena melalui *job fair*, rekruter dapat memperoleh beragam calon karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Dari sisi pelamar, efektifnya rekrutmen dapat dilihat dari seberapa besar kemungkinan diterimanya mereka di perusahaan yang dituju. Menurut narasumber pendukung, perusahaan yang mengikuti *job fair* membutuhkan kandidat untuk segera mengisi posisi yang kosong. Oleh karena itu, mereka yang mendaftar melalui *job fair* memiliki peluang yang lebih besar untuk diterima, karena perusahaan telah memprioritaskan pencarian karyawan baru melalui program ini.

Ada empat aspek dalam program *job fair* yang berperan dan mempengaruhi efektivitas rekrutmen yang sudah peneliti identifikasi. Identifikasi ini didasarkan pada data primer yang didapat dari wawancara kepada narasumber utama dan narasumber pendukung dengan teknik *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding*. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat empat aspek utama dalam

efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri yaitu aspek ketertarikan, aspek kemudahan, aspek kenyamanan, dan aspek kecepatan.

Peneliti juga telah menguji kuatnya keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi yang membandingkan antara penelitian sebelumnya, wawancara dengan narasumber, dan dokumentasi. Temuan ini akan saling melengkapi guna membangun pemahaman konseptual terkait bagaimana *job fair* dapat berperan dan berpengaruh dalam efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri. Empat aspek utama penelitian ini dapat dipelajari lebih dalam agar bisa menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam memilih sumber rekrutmen dan bisa menganalisis apa saja peran dan pengaruh *job fair* terhadap efektivitas rekrutmen di perusahaan lain dengan demikian teori ini dapat dikembangkan dan digunakan untuk penelitian di masa yang akan datang.

## 5.2. Rekomendasi

Berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan, hal yang dapat peneliti rekomendasikan pada sistem rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri melalui program *job fair* adalah dengan tetap mempertahankan sistem rekrutmen yang sudah berjalan agar tetap efektif yaitu menjaga kualitas lengkap dan jelasnya deskripsi lowongan yang tersedia, tetap memperhatikan jelas dan terstrukturanya prosedur/alur rekrutmen, memelihara fasilitas agar tetap memadai, dan tetap mengusahakan untuk menindaklanjuti lamaran yang masuk. Peneliti berharap efektivitas rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri dapat terus meningkat dari tahun ke tahun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S. Z., & Tukiman, T. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2220. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2764>
- Anonim. (2013). *Disnaker Gelar Job fair 2023*. Tangerang News. [tangerangnews.com](http://tangerangnews.com)
- Anonim. (2023a). *Logo United Heater*. United Heater. [www.unitedheater.co.id](http://www.unitedheater.co.id)
- Anonim. (2023b). *PT Usaha Saudara Mandiri*. Google Earth. [www.earth.google.com](http://www.earth.google.com)
- Apriyanti, D. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan. *Jurnal Senriabdi*, 1(170907045), 511–525.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ari Wiradinata, Hamidi Hamidi, Sri Mulyati, B. H. (2022). Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Alokasi Dana Desa (Studi Kasus Desa Sepempang Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna). *Equilibiria*, 9(6), 268–275. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jeq.v9i2.4960>
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th Editio). SAGE Publications.
- Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 97–107. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.992>
- Ering, D. S. J. M., Tulusan, F. M. G., & Dengo, S. (2019). Implementasi Program *Job fair* (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon). *Jurnal Administrasi Publik*, 53(9), 1689–1699.
- Gary Dessler. (1997). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- H. Saihudin, S.Ag., M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi

Indonesia.

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1934>
- Jailani, M. S. (2020). Membangun Kepercayaan Data Dalam Penelitian Kualitatif. *Primary Education Journal*, 36363(2), 19–23. <http://pej.ftk.uinjambi.ac.id/index.php/PEJ/index>
- John R. Schermerhorn Jr., D. G. B. (2020). *Management Fourteenth Edition* (14 ed.). John Wiley & Sons.
- Julistiono, E. K., Universitas, C., & Harapan, P. (2019). Pelaksanaan Paperless *Job fair* di UPH Kampus Surabaya. *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 17–18.
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi *Job fair* Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi. *Sibatik Journal*, 2(1), 175–188.
- Kusbianto. (2019). Penelusuran dan Dokumentasi Hukum Ekonomi. *Jurnal Bisnis Net*, 25.
- Menteri Ketenagakerjaan. (2016). Permen no 39 tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. In *Kementerian Ketenagakerjaan* (p. 4). [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/Permen\\_39\\_2016.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/Permen_39_2016.pdf)
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. I. A. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Pendidikan*.
- Novitasari, T., & Hertati, D. (2022). Evaluasi Program Bursa Kerja (*Job fair*) Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran Di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(2), 299–305. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i2.98>
- Nurhayati, H., & Nurzannah, A. Z. (2022). Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi. ... *Nasional Teknologi* .... <https://semnastera.polteksmi.ac.id/index.php/semnastera/article/view/447%250>
- Onsardi. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja di Universitas Muhammadiyah Bengkulu*. Center for Open Science.
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Graha Ilmu.

- Sarosa, S. (2021). *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (F. Maharani (ed.)). Penerbit PT Kanisius.
- Siregar, Ghozali, Farisi, Sugiyono, Abdullah, Firmansyah, A., Salim, M. A., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KUD Pakis Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 1–6.
- Siti Fatimah, Aini Kusniawati, M. A. K. (2021). *Pengaruh reputasi perusahaan deskripsi pekerjaan dan kompensasi terhadap minat melamar kerja mahasiswa pada PT Bank Syariah Indonesia*. 3(2018), 40–55.
- Stonebraker, I., Maybee, C., & Chapman, J. (2019). Undergraduate students' experiences of using information at the career fair: A phenomenographic study conducted by the libraries and career center. *Journal of Academic Librarianship*, 45(4), 358–367. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2019.05.002>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Williams, M., & Moser, T. (2019). The art of coding and thematic exploration in qualitative research. *International Management Review*, 15(1), 45–55.
- Zulkifli, Teuku Zulyadi, N., & A. (2022). The Effectiveness of The Special *Job fair's* Role at SMK SMTI Banda Aceh in Enhancing Graduates Employability to The Business World. *Jurnal Peurawi : Media Kajian Komunikasi Islam*, 5(1), 1–20.

## LAMPIRAN

### Pedoman Wawancara

- a) Pertanyaan Bagi Narasumber Utama
  1. Ketika dibutuhkan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong, perusahaan ini cenderung melakukan rekrutmen internal, eksternal atau keduanya?
  2. Untuk rekrutmen eksternal, darimana saja sumbernya?
  3. Berkaitan dengan rekrutmen melalui iklan, dimana saja perusahaan ini mengiklankan lowongan pekerjaan?
  4. Berkaitan dengan rekrutmen melalui *job fair*, sudah berapa kali perusahaan ini berpartisipasi dalam *job fair*?
  5. Secara garis besar bagaimana proses rekrutmen melalui program *job fair*?
  6. Antara rekrutmen melalui iklan lowongan pekerjaan dengan rekrutmen melalui program *job fair*, manakah yang dapat lebih efektif merekrut kandidat?
  7. Apakah dengan lebih banyak kandidat yang tertarik, lebih besar pula kemungkinan kandidat yang sesuai kualifikasi?
  
- b) Pertanyaan Bagi Narasumber Pendukung
  1. Boleh diceritakan bagaimana bisa bergabung di PT Usaha Saudara Mandiri?
  2. Mengapa tertarik untuk melamar di PT Usaha Saudara Mandiri?
  3. Mengapa anda lebih memilih melamar melalui program *job fair*?
  4. Dari sisi pelamar, apakah program *job fair* lebih efektif untuk melamar pekerjaan?
  5. Menurut anda, bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan perusahaan ini?
  6. Adakah saran untuk rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri?

## Lampiran 1

### Hasil Wawancara

#### 1. Narasumber Utama

Nama : Neng Riska, S. Kom., M.M.

Jabatan : *Supervisor* HRD-GA

Hari/Tanggal : Senin, 13 Juni 2022

Tempat : Ruang Divisi HRD- GA PT Usaha Saudara Mandiri

Penulis : Perkenalkan saya Hani dari Universitas Islam Indonesia, ijin mewawancarai Ibu sebagai *Supervisor* HRD untuk Tugas Akhir saya, apakah bersedia?

Narasumber : Perkenalkan nama saya Riska, *Supervisor* HRD-GA di PT Usaha Saudara Mandiri. Terimakasih Hani, saya bersedia untuk diwawancarai oleh kamu.

Penulis : Baik, saya ingin menanyakan bu ketika dibutuhkan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong, perusahaan ini cenderung melakukan rekrutmen internal, eksternal, atau keduanya?

Narasumber : Tergantung dari permintaan user, alias divisi mana yang meminta. Biasanya kita akan cari internal terlebih dahulu, mana yang memang memenuhi kriteria, itu biasanya sebagai *upgrade* ya, *upgrade* internal. Kalau memang tidak ada dari internal, kita akan cari ke eksternal, atau bahkan tergantung permintaan misalnya caranya skill khusus yang memang di internal belum ada berarti kita harus caranya di eksternal.

Penulis : Tergantung kebutuhan berarti ya, baik. Selanjutnya untuk rekrutmen eksternal darimana sumbernya bu? Apakah dari lowongan *online* atau bagaimana?

Narasumber : Kalau untuk eksternal kita banyak, beberapa sumber salah satunya *job fair*, *job fair* itu bisa *online* bisa *offline*. Kemudian kita bekerjasama juga dengan Balai Latihan Kerja baik swasta maupun pemerintah. Yang ketiga kita bekerjasama dengan *career center* beberapa kampus dan juga kita kerjasama dengan masyarakat sekitar.

Penulis : Kemudian selain *job fair*, mungkin adakah mengiklankan lowongan pekerjaan melalui *website* seperti itu bu?

Narasumber : Untuk iklan lowongan kerja, kita juga ada iklan di beberapa portal seperti JobStreet, Career.com, kemudian Kemnaker di SiapKerja, trus ada beberapa di medsos seperti instagram, kemudian ada di

LinkedIn, ada di portal pencarian kerja di Indeed.com juga, kemudian kita juga pasang di *website* kita sendiri.

Penulis : Baik, kembali ke *job fair* tadi, untuk melakukan program ini sudah berapa kali perusahaan ini berpartisipasi dalam *job fair*?

Narasumber : Untuk *job fair* secara lingkungan ya, untuk di Tangerang sendiri biasanya dari pemerintah Disnaker Kota Tangerang itu mengadakan seminim minimnya itu setiap dua bulan sekali, itu *online*. Kalau untuk *offline* biasanya satu tahun sekali dan semua kita ikut serta, karena biasanya kita bekerjasama dengan Disnaker Kota Tangerang untuk *job fair*nya. Kemudian kalau untuk Kemenaker kita memang ikut satu tahun sekali, kemudian untuk *career center* kita bekerjasama dengan ECC *career center*nya di UGM itu memang setahun sekali untuk *job fair*nya, tapi memang untuk postingnya memang selama ada permintaan pasti kita selalu posting.

Penulis : Baik, itu dari tahun berapa lalu selama pandemi apakah off atau tetap berjalan? Kemudian ini pasca pandemi sudah mulai lagi atau bagaimana ibu?

Narasumber : Kalau untuk ikut *job fair* kita udah dari dulu, dari tahun 2013 kurang lebih. Dari tahun 2013 pertamakali kita ikut *job fair* itu dari Disnaker itu kita ikut di Lippo Karawaci, nah setelah itu berjalan berjalan kita ikut di beberapa event sampai ke daerah pun, ke daerah surabaya kita ikut gitu kan. Nah kalau untuk selama pandemi, kita memang tetap ada *job fair* tapi memang dilakukan secara *online* jadi nanti pencari kerjanya akan menerima notifikasi dari kita secara *online*, sampai semua prosesnya pun *online*. Nah untuk pengenalan perusahaannya biasanya kita diikuti sertakan di *podcast*nya pemerintah, seperti itu.

Penulis : Baik, sekarang terkait prosesnya bu, bagaimana proses rekrutmen melalui program *job fair* tersebut?

Narasumber : Pada saat *job fair* itu kita mendeskripsikan atau menjelaskan mengenai lowongan yang kita buka beserta kualifikasinya, ketika pelamar itu berminat melamar ke perusahaan kita, pasti mereka akan mengirimkan CV melalui email, dari CV itu kita akan filter mana yang memenuhi kualifikasi mana yang tidak. Yang memenuhi kualifikasi akan kita panggil untuk mengikuti tes secara *online* karena untuk saat ini kita tesnya secara *online*, Setelah itu akan masuk ke tahap seleksi.

Penulis : Baik, dari persiapannya sendiri bu apakah memerlukan persiapan yang panjang jika melakukan *job fair offline* ini, dari mulai brosur dan lain lain apakah persiapannya lebih panjang?

Narasumber : Pasti, kalau *job fair offline* itu akan lebih panjang persiapannya daripada *job fair* yang secara *online*. Kalau *online* kan mungkin secara digital ya lowongannya, kita nggak perlu bikin brosur, kita nggak perlu memikirkan *booth* nya, kita nggak perlu memikirkan bagaimana kita mempromosikan perusahaan kita untuk pelamar. Tapi kalau secara *offline* pasti akan lebih panjang, biasanya satu bulan sebelumnya kita sudah persiapan, misalnya persiapan mengenai *booth* nya seperti apa, kemudian lokasi kita tuh berdekatan dengan perusahaan apa saja itu harus kita pikirkan. Setiap *job fair* kan punya kebijakan masing masing, misalnya kalau *job fair* di pemerintah itu kan nggak boleh pakai kertas (*paperless*), nah untuk beberapa *job fair* masih boleh pakai kertas, bagaimana kita tetap menyampaikan informasi kepada pelamar tapi menyesuaikan dengan peraturan dari *Event Organizernya*. Terus setelah *job fair* kita pasti kasih *gimmick gimmick* atau *souvenir*, itu juga harus kita pikirkan. Kemudian bagaimana menghias *booth* kita supaya diminati oleh pelamar, itu juga harus kita konsepin. Kemudian banyak, kita juga promosiin di media sosial kita bahwa kita ada *job fair offline*, seperti itu.

Penulis : Baik, untuk pertanyaan selanjutnya antara rekrutmen melalui iklan lowongan pekerjaan di *website* tadi dengan rekrutmen melalui program *job fair* itu manakah yang lebih efektif untuk merekrut kandidat?

Narasumber : Hmm tergantung sih, tapi yang kami rasakan selama kami *job fair online* dan *offline* itu memang lebih efektif secara *offline* ya, karena kalau misalnya *online* kan kadang gini, sekarang tuh jamannya mudah untuk menyebarkan CV, mungkin kalau *online* itu yaudah sebar aja dulu CV nya, masalah nanti dipanggil dimana nanti si pelamar yang akan memilih mau dipanggilnya oleh siapa. Tapi kalau secara *offline*, pada saat mereka ke *booth* kita, kita ngobrol ngobrol ke mereka, nah disitu ada yang namanya kontak ya, kontak secara langsung, itu ada kedekatan. Makanya lebih gampang kita cari kandidat di *job fair offline*, kita lihat kandidatnya, kandidat juga lihat kita, kita bisa tanya tanya sama mereka. Kalau *online* kan kita sendiri nggak tau orangnya yang kayak gimana nih, orangnya cocok nggak nih, orangnya serius nggak nih, kadang kan *job fair online* pada saat dipanggil banyaknya mereka nggak datang, atau misalnya nomornya nggak bisa dihubungkan, itu sih.

Penulis : Brarti keseriusannya lebih ada ya bu. Baik, kemudian apakah dengan lebih banyaknya kandidat yang tertarik, akan lebih besar pula kemungkinan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi bu?

Narasumber : Tentu iya, karena gini kalau kita posting lowongan pekerjaan kemudian kandidat yang masuk itu sedikit, itu kan pada saat sortir itu tidak banyak pilihan, nah kalau semakin banyak kandidat yang

melamar, semakin banyak pilihan. Nanti kan akan ditentukan oleh tes, nah kalau kandidatnya sedikit nanti pada saat tes mereka gugur semua akhirnya nggak ada kandidat yang sesuai.

Penulis : Baik, cukup sekian terimakasih atas kesediaan waktunya dan kesempatannya, sekali lagi terimakasih Bu Riska.

## 2. Narasumber Pendukung Pertama

Nama : Rio Risnendar

Jabatan : *Foreman Delivery*

Hari/Tanggal : Senin, 13 Juni 2022

Tempat : Ruang Divisi *Delivery* PT Usaha Saudara Mandiri

Penulis : Perkenalkan nama saya Hani dari Universitas Islam Indonesia ijin mewawancarai bapak sebagai karyawan yang masuk di PT Usaha Saudara Mandiri melalui jalur rekrutmen *job fair*, dengan Bapak Rio ya. Baik, boleh diceritakan bagaimana bapak bisa bergabung di PT Usaha Saudara Mandiri ini pak?

Narasumber : Saya bergabung di PT Usaha Saudara mandiri melalui event *job fair*, waktu itu posisinya di Karawaci. Saya mengikuti itu, taruh CV dan segala macam ke beberapa perusahaan juga, dan ada panggilan di PT Usaha Saudara Mandiri ini selama 2 minggu kalau nggak salah ya, menunggu panggilan dari tim HRD di PT Usaha Saudara Mandiri. Singkat ceritanya seperti itu saya masuk di PT Usaha Saudara Mandiri dan karena kekosongannya waktu itu di *Staff ISO* jadi pertama masuk sebelum di Divisi *Delivery* itu di *Staff ISO*, begitu.

Penulis : Baik, kemudian mengapa tertarik melamar di PT USM pak?

Narasumber : Karena event *job fair* dan saya juga belum ada pengalaman apapun artinya fresh graduate waktu itu, kuliah lulus langsung mengikuti event *job fair* itu jadi saya taruh CV di beberapa perusahaan waktu itu dan ya yang nyangkut ya di PT Usaha Saudara Mandiri.

Penulis : Apakah sesuai dengan keahlian atau bagaimana pak?

Narasumber : Pertama masuk ya itu, karna saya di manajemen produksi itu belajar ISO juga, standarisasi seperti itu, jadi ketika masuk ya saya ditempatkan di *Staff ISO*. Cuman seiring berjalannya waktu ada kekosongan dan belum nemu orang lagi mungkin disini (Divisi *Delivery*) gitukan, untuk beberapa kekosongan itu, dan mungkin

dilihat dari manajemen saya mampu ya saya ditempatkan disini (Divisi *Delivery*).

Penulis : Baik, kemudian pertanyaan selanjutnya. Mengapa bapak lebih memilih melamar melalui program *job fair*?

Narasumber : Pada saat itu nggak hanya *job fair* ya, jadi jobDB waktu itu, JobStreet juga saya *apply* via *online* gitu, disamping itu ya *job fair* ini juga saya mengisi, jadi tidak terpaku hanya *job fair* ini sebenarnya, dari beberapa platform yang mendukung para fresh graduate waktu itu ya saya masukkan sebenarnya, cuman ya memang bener rejekinya disini, nyangkutnya disini ya inilah lewat *job fair* gitu sih.

Penulis : Apakah *online* dengan *offline* itu lebih serius yang *offline* atau bagaimana pak?

Narasumber : Tidak, karena pas sudah masuk disini beberapa yang saya *apply* via JobStreet ya khususnya, *online* gitu, itu ada tanggapan juga, dan saya sempat juga menghadiri sesi interview, sesi tes, dan segala macam, jadi menurut saya tidak ada perbedaan. Pada jaman saya pada saat itu sebenarnya *online* udah sama saja responnya. Cuman kebetulannya saya datang langsung ke *job fair* tersebut dan responnya juga cepat gitu jadi mungkin hanya sebuah kebetulan aja, tapi kalau untuk efektivitasnya, sama.

Penulis : Baik, kalau untuk lebih mengetahui profil dari perusahaan itu apakah lebih mengenal dekat dengan *job fair* atau *online* juga tetap bisa?

Narasumber : Semua informasi di *online* juga mereview gitu, perusahaan tersebut kan gimana kita juga yang cari peluang itu jadi ketika kita *apply* kita juga nggak asal *apply* gitu ya, perusahaan apa sih yang kita *apply*, perusahaan apa sih yang kita *apply*, bergerak di bidang apa sih yang kita *apply*, dan apakah sesuai dengan yang kita mau, yang kita punya kemampuan disana. Jadi ketika *job fair* saya menanyakan langsung, bedanya itu, kalau di JobStreet dan JobDB ya karena tertera di profil perusahaan tersebut ya saya baca juga, jadi bedanya itu kita baca sama nanya langsung, itu aja, semua informasi tertera lah sekarang.

Penulis : Kalau *online* apakah tidak bisa bertanya langsung atau bagaimana pak?

Narasumber : Ya salah satunya memang itu, tidak bisa berbicara face to face gitu cuman sudah tersedia informasi secara lengkap menurut saya, trus kalo dari calon karyawan juga pasti mengulik lebih dalam perusahaan tersebut, kita juga pas dipanggil misalkan dari JobStreet “apa sih perusahaan ini, bergerak di bidang apa sih perusahaan ini?” gitu, kita pasti mencari tahu dulu, gitu.

Penulis : Baik, kemudian untuk sistem rekrutmen perusahaan ini, bagaimana menurut bapak?

Narasumber : Ya sistem perekrutan yang saya tau ya karena saya bukan di bidangnya juga karena mungkin itu HRD, dari sisi pelamar sih menurut saya responnya cepat waktu itu saya dari *job fair* nggak sampai satu bulan lah, dua minggu kalo nggak salah saya agak lupa juga. Terus dari tes pertama ke tes kedua juga nggak terlampau lama informasi yang saya dapat ya, hasilnya gitu kan. Pokoknya dari awal saya dipanggil terus datang untuk tes sampai saya bekerja itu nggak sampai satu bulan waktu itu prosesnya, ya cepet lah. Untuk sesi tesnya sendiri ya menurut saya sesuai, waktu itu saya di bagian ISO ya jadi semua tes-tes nya ya punya alur tersendiri, dari user-usernya juga waktu itu enak gitu, udah sih kaya gitu. Yang selain *job fair* ya yang saya tau ada email juga masuk ke rekrutmen PT Usaha Saudara Mandiri, banyak juga yang *drop* di *online* dan dipanggil dan tes gitu.

Penulis : Baik, pertanyaan terakhir ini adakah saran untuk rekrutmen dari PT USM?

Narasumber : Yang saya alami aja ya, saya mengalami pas rekrutmen saya cukup cepat dan segala macam gitu sampai ke direksi juga karena levelnya *staff* gitu jadi melibatkan direksi dan manajer juga yang tes waktu itu. Untuk saran paling ada fasilitas ruang tunggu mungkin untuk para calon pekerja gitu jadi tidak di ruang *security* jadi ada ruangan khusus pokoknya di tempatkan biar enak aja gitu dilihatnya, jadi yang nunggu pun enak, itu aja sih. Jadi dari tes, psikotes, dan segala macam sih menurut saya ya nggak ada masalah

Penulis : Baik, terimakasih Pak Rio atas kesediaannya dan kesempatannya

### 3. Narasumber Pendukung Kedua

Nama : Ayu Pertiwi

Jabatan : *Sales Engineer*

Hari/Tanggal : Senin, 8 Juli 2023

Tempat : Telepon *Whatsapp*

Penulis : Perkenalan dulu ya kak, nama saya Hani dari Universitas Islam Indonesia, saat ini sedang proses pengerjaan Tugas Akhir dengan judul efektivitas *job fair*.

Narasumber : Nama saya Ayu Pertiwi, saya sebagai *Sales Engineer* di USM.

Penulis : Kita mulai wawancaranya ya kak, sampai saat ini berapa lama bekerja di PT Usaha Saudara Mandiri kak?

Narasumber : Hmm 9 bulan.

Penulis : Baik, berarti masuk USM 2022 ya kak?

Narasumber : Iya, November tanggal 14.

Penulis : Baik, boleh diceritakan bagaimana Kak Ayu bisa bergabung di PT USM?

Narasumber : Melalui *job fair* di Gadjah Mada Plaza di Jakarta Pusat

Penulis : Brarti ikut yang Jakarta *Job fair* itu ya kak?

Narasumber : Iya betul, tanggalnya saya lupa.

Penulis : Baik, untuk pertanyaan selanjutnya mengapa tertarik melamar USM kak?

Narasumber : Tertarik ya karena ini bidangnya relate sama *experience* saya yang sebelumnya, sama-sama berhubungan dengan customer, seperti itu.

Penulis : Brarti ada lowongan yang tersedia yang sesuai dengan minat dan bakat, seperti itu ya kak?

Narasumber : Iya betul.

Penulis : Kemudian mengapa Kak Ayu lebih memilih untuk melamar melalui program *job fair*?

Narasumber : Kebetulan saat itu saya memang lagi fokus untuk cari pekerjaan dan kebetulan sedang diadakan *job fair* jadi saya datang ke *job fair* itu.

Penulis : Baik, sebelumnya melamar melalui *online* juga atau *offline*? Sebelum *job fair* ini.

Narasumber : Untuk USM?

Penulis : Untuk perusahaan yang lain, ketika mencari pekerjaan.

Narasumber : Iya, ada melalui LinkedIn, Glints, Kalibr, dan *Job fair*

Penulis : Ketika kakak melamar melalui dua cara ini dibandingkan dengan *online* apakah *job fair* itu lebih efektif atau bagaimana kak? Kelebihannya dari *job fair*.

Narasumber : Menurut saya *job fair* lebih efektif ya, karena kita bisa langsung ketemu sama pihak HRDnya, saya bisa tanya jobdesc nya seperti apa, jadi saat kita tau jobdescnya mendekati atau sesuai sama minat ya kita kan baru bisa *apply* gitu, kalau sudah tau jobdescnya bertentangan ya nggak usah *apply*.

Penulis : Brarti memang ketika di stand USM itu mereka memperlihatkan apa saja yang akan dikerjakan ketika bekerja, seperti itu ya kak?

Narasumber : Tidak bukan memperlihatkan, tapi karena saya tanya.

Penulis : Ooo, ada sesi tanya jawab disana ya? Brarti bukan dari lowongan yang sudah tertera tapi kakak yang aktif bertanya, seperti itu?

Narasumber : Iya betul, kalau disana cuman tertera lowongan posisi apa yang open tapi selebihnya untuk jobdescnya apa aja itu saya nanya langsung.

Penulis : Mungkin kelebihanannya dari *online* itu ya kak bedanya ya?

Narasumber : Ya, itu salah satu kelebihanannya. Dan itu biasanya kalau *job fair* itu mereka urgent ya, butuhnya cepet.

Penulis : Baik, kemudian untuk proses follow upnya sendiri apakah lebih cepat dari yang *online* juga atau sama saja?

Narasumber : Iya, lebih cepat

Penulis : Brarti November tanggal 7 itu diadakan *job fair* kemudian tanggal 14 sudah diterima, seperti itu?

Narasumber : Iya.

Penulis : Brarti kurang lebih hanya seminggu ya kak ya prosesnya.

Narasumber : Iya betul.

Penulis : Baik, kemudian dari sistem rekrutmen perusahaan ini sudah baik atau adakah saran untuk rekrutmen kedepannya?

Narasumber : Menurut saya sudah baik ya, dengan diadakannya *job fair*. Selain itu juga kan kalo gasalah kemarin Bu Riska juga sempet share-share by status *Whatsapp* gitu kan ketika ada lowongan, seperti itu.

Penulis : Baik, ketika *job fair* itu prosedurnya apakah sangat mudah seperti dalam pengisian data diri atau pengiriman CVnya?

Narasumber : Iya, sangat mudah. Jadi biasanya kalau di *job fair* itu ada dua cara ya, kita bisa *drop* CV atau isi form seperti google form.

Penulis : Baik, dan PT USM sudah memfasilitasi itu ya?

Narasumber : Iya.

Penulis : Baik, sudah cukup terimakasih atas waktunya Kak Ayu.

## Lampiran 2

### Reduksi Wawancara dengan *Axial Coding*

Kata Kunci	Kategorisasi	Tematisasi
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Deskripsi lowongan jelas dan lengkap:</b>  <i>“... Pada saat job fair itu kita mendeskripsikan atau menjelaskan mengenai lowongan yang kita buka beserta kualifikasinya ...”</i></p>	Lowongan yang tersedia	Ketertarikan
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Fokus membuat kandidat tertarik melamar:</b>  <i>“... bagaimana menghias booth kita supaya diminati oleh pelamar, itu juga harus kita konsepin ...”</i></p>	Ketertarikan	Ketertarikan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Lowongan sesuai dengan minat dan bakat:</b>  <i>“... karena kekosongannya waktu itu di Staff ISO ...”</i></p>	Lowongan yang tersedia	Ketertarikan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Lowongan sesuai dengan minat dan bakat:</b>  <i>“... karna saya di manajemen produksi itu belajar ISO juga, standarisasi seperti itu, jadi ketika masuk ya saya ditempatkan di Staff ISO ...”</i></p>	Lowongan yang tersedia	Ketertarikan
<p><b>Kak Ayu</b>  <b>Lowongan sesuai dengan minat dan bakat:</b>  <i>“... bidangnya relate sama experience saya yang sebelumnya ...”</i></p>	Lowongan yang tersedia	Ketertarikan
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Prosedur/alur rekrutmen jelas dan terstruktur:</b>  <i>“... ketika pelamar itu berminat melamar ke perusahaan kita, pasti mereka akan mengirimkan CV melalui email, dari CV itu kita akan filter mana yang memenuhi kualifikasi mana yang tidak ...”</i></p>	Prosedur rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kemudahan

<p><b>Pak Rio</b>  <b>Prosedur/alur rekrutmen jelas dan terstruktur:</b>  <i>"... Untuk sesi tesnya sendiri ya menurut saya sesuai, waktu itu saya di bagian ISO ya jadi semua tes-tes nya ya punya alur tersendiri ..."</i></p>	Prosedur rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kemudahan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Prosedur/alur rekrutmen jelas dan terstruktur:</b>  <i>"... saya mengalami pas rekrutmen saya cukup cepat dan segala macam gitu sampai ke direksi juga karena levelnya staff gitu jadi melibatkan direksi dan manajer juga yang tes waktu itu ..."</i></p>	Prosedur rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kemudahan
<p><b>Kak Ayu</b>  <b>Prosedur/alur rekrutmen jelas dan terstruktur:</b>  <i>"... Iya, sangat mudah. Jadi biasanya kalau di job fair itu ada dua cara ya, kita bisa drop CV atau isi form seperti google form ..."</i></p>	Prosedur rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kemudahan
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Fasilitas yang disediakan memadai:</b>  <i>"... biasanya satu bulan sebelumnya kita sudah persiapan, misalnya persiapan mengenai booth nya seperti apa ..."</i></p>	Fasilitas rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kenyamanan
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Adanya fasilitas tanya jawab langsung dengan kandidat:</b>  <i>"... Tapi kalau secara offline, pada saat mereka ke booth kita, kita ngobrol ngobrol ke mereka, nah disitu ada yang namanya kontak ya, kontak secara langsung, itu ada kedekatan ..."</i></p>	Fasilitas rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kenyamanan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Adanya fasilitas tanya jawab langsung dengan rekruter:</b>  <i>"... jadi bedanya itu kita baca sama nanya langsung, itu aja ..."</i></p>	Fasilitas rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kenyamanan
<p><b>Kak Ayu</b>  <b>Adanya fasilitas tanya jawab langsung dengan rekruter:</b>  <i>"... kita bisa langsung ketemu sama pihak HRDnya, saya bisa tanya jobdesc nya seperti apa, jadi saat kita tau jobdescnya mendekati atau sesuai sama minat ya kita kan baru bisa apply gitu ..."</i></p>	Fasilitas rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kenyamanan

<p><b>Kak Ayu</b>  <b>Adanya fasilitas tanya jawab langsung dengan rekruter:</b>  <i>“... untuk jobdescnya apa aja itu saya nanya langsung ...”</i></p>	Fasilitas rekrutmen melalui <i>job fair</i>	Kenyamanan
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Tindak lanjut pasca <i>job fair</i> terjadwal:</b>  <i>“... Yang memenuhi kualifikasi akan kita panggil untuk mengikuti tes secara online ...”</i></p>	Tindak Lanjut Pasca <i>Job fair</i>	Kecepatan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Cepatnya tindak lanjut pasca <i>job fair</i>:</b>  <i>“... Saya bergabung di PT Usaha Saudara mandiri melalui event <i>job fair</i>, waktu itu posisinya di Karawaci. Saya mengikuti itu, taruh CV dan segala macam ke beberapa perusahaan juga, dan ada panggilan di PT Usaha Saudara Mandiri ini selama 2 minggu kalau nggak salah ya ...”</i></p>	Tindak Lanjut Pasca <i>Job fair</i>	Kecepatan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Cepatnya tindak lanjut pasca <i>job fair</i>:</b>  <i>“... saya taruh CV di beberapa perusahaan waktu itu dan ya yang nyangkut ya di PT Usaha Saudara Mandiri ...”</i></p>	Tindak Lanjut Pasca <i>Job fair</i>	Kecepatan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Cepatnya tindak lanjut pasca <i>job fair</i>:</b>  <i>“... saya datang langsung ke <i>job fair</i> tersebut dan responnya juga cepat gitu ...”</i></p>	Tindak Lanjut Pasca <i>Job fair</i>	Kecepatan
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Cepatnya tindak lanjut pasca <i>job fair</i>:</b>  <i>“... dari sisi pelamar sih menurut saya responnya cepat waktu itu saya dari <i>job fair</i> nggak sampai satu bulan lah, dua minggu kalo nggak salah saya agak lupa juga. Terus dari tes pertama ke tes kedua juga nggak terlampau lama informasi yang saya dapat ya, hasilnya gitu kan. Pokoknya dari awal saya dipanggil terus datang untuk tes sampai saya bekerja itu nggak sampai satu bulan waktu itu prosesnya, ya cepet lah ...”</i></p>	Tindak Lanjut Pasca <i>Job fair</i>	Kecepatan
<p><b>Kak Ayu Setuju</b>  <b>Cepatnya tindak lanjut pasca <i>job fair</i>:</b></p>	Tindak Lanjut Pasca <i>Job fair</i>	Kecepatan

<p>Hani: “Baik, kemudian untuk proses follow upnya sendiri apakah lebih cepat dari yang online juga atau sama saja?”  Kak Ayu: “Iya, lebih cepat.”  Hani: “Brarti November tanggal 7 itu diadakan job fair kemudian tanggal 14 sudah diterima, seperti itu?”  Kak Ayu: “Iya.”  Hani: “Brarti kurang lebih hanya seminggu ya kak ya prosesnya.”  Kak Ayu: “Iya betul.”</p>		
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Rutin melaksanakan job fair:</b>  “... untuk di Tangerang sendiri biasanya dari pemerintah Disnaker Kota Tangerang itu mengadakan seminim minimnya itu setiap dua bulan sekali, itu online. Kalau untuk offline biasanya satu tahun sekali dan semua kita ikut serta, karena biasanya kita bekerjasama dengan Disnaker Kota Tangerang untuk job fairnya ...”</p>	Peran dan pengaruh job fair	Mendapatkan kandidat sesuai target
<p><b>Bu Riska</b>  <b>10 tahun mengikuti program job fair:</b>  “... Kalau untuk ikut job fair kita udah dari dulu, dari tahun 2013 kurang lebih ...”</p>	Peran dan pengaruh job fair	Mendapatkan kandidat sesuai target
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Rekrutmen melalui job fair lebih efektif:</b>  “... yang kami rasakan selama kami job fair online dan offline itu memang lebih efektif secara offline ya ...”</p>	Peran dan pengaruh job fair	Mendapatkan kandidat sesuai target
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Mudahnya mendapatkan banyak kandidat melalui job fair:</b>  “... Makanya lebih gampang kita cari kandidat di job fair offline, kita lihat kandidatnya, kandidat juga lihat kita, kita bisa tanya tanya sama mereka...”</p>	Peran dan pengaruh job fair	Mendapatkan kandidat sesuai target
<p><b>Bu Riska</b>  <b>Banyaknya kandidat dari job fair memudahkan proses rekrutmen:</b></p>	Peran dan pengaruh job fair	Mendapatkan kandidat sesuai target

<p>“... kalau kita posting lowongan pekerjaan kemudian kandidat yang masuk itu sedikit, itu kan pada saat sortir itu tidak banyak pilihan, nah kalau semakin banyak kandidat yang melamar, semakin banyak pilihan ...”</p>		
<p><b>Pak Rio</b>  <b>Sama efektifnya antara melamar melalui website dan job fair:</b>  “... karena pas sudah masuk disini beberapa yang saya apply via JobStreet ya khususnya, online gitu, itu ada tanggapan juga, dan saya sempat juga menghadiri sesi interview, sesi tes, dan segala macam, jadi menurut saya tidak ada perbedaan ...”</p>	Peran dan pengaruh <i>job fair</i>	Mendapatkan kandidat sesuai target
<p><b>Kak Ayu</b>  <b>Rekrutmen melalui job fair lebih efektif:</b>  “... Menurut saya job fair lebih efektif ya ...”</p>	Peran dan pengaruh <i>job fair</i>	Mendapatkan kandidat sesuai target
<p><b>Kak Ayu</b>  <b>Job fair lebih cepat mendapatkan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong:</b>  “... biasanya kalau job fair itu mereka urgent ya, butuhnya cepet ...”</p>	Peran dan pengaruh <i>job fair</i>	Mendapatkan kandidat sesuai target

### Lampiran 3 Display Wawancara dengan *Selective Coding*



#### Lampiran 4 Biodata Peneliti



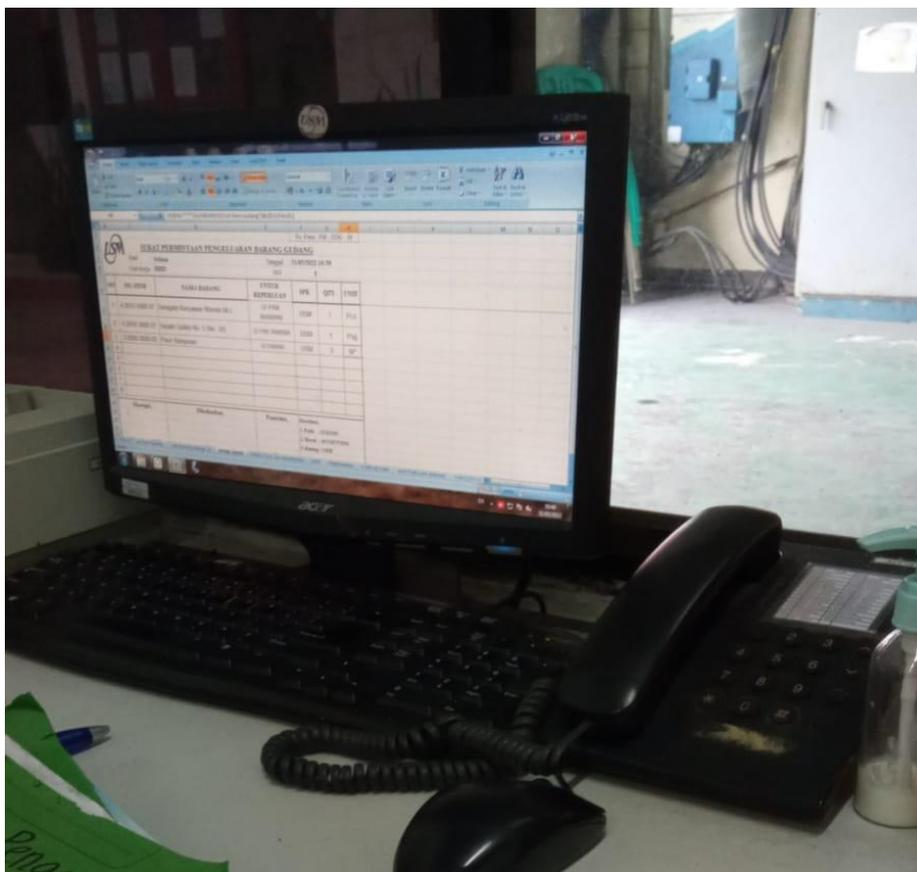
Nama Lengkap : Nur Hanifah  
Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 15 Juli 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Babadan Baru Gg. Anggrek II/8D Condongcatur,  
Depok, Sleman, DIY  
NIM : 19311395  
Fakultas : Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Nomor Telepon : 082242315217  
E-mail : nhanifah047@gmail.com

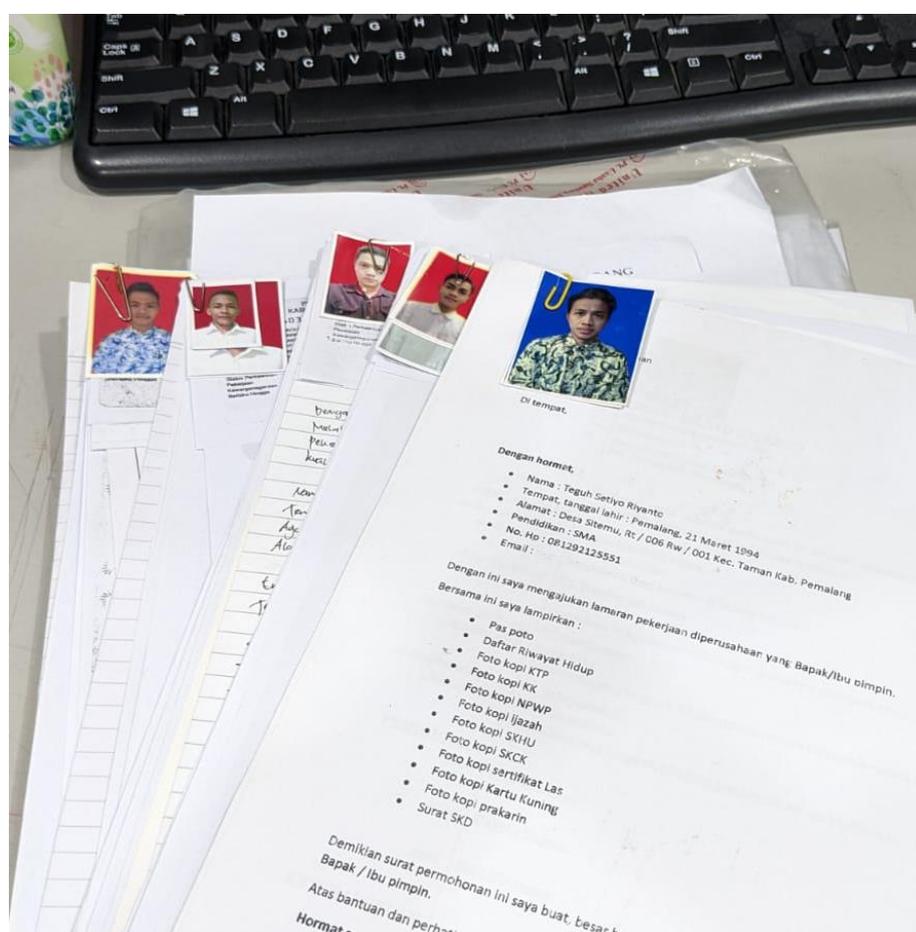


Lampiran 5 Pelaksanaan *Job fair* PT Usaha Saudara Mandiri  
Sumber: Dokumentasi Data Peneliti

**LIST PEKERJAAN** .....  
Di HRD

NO	DETAIL PEKERJAAN	FREKUENSI	TARGET
1	Tarik Absensi dan catat absensi harian	Setiap hari	2 kali sehari setiap pagi (15 menit)
2	Hitung pemakaian uang jalan supir	Setiap hari	15 menit
3	Buat Surat Jalan supir untuk Besok	Setiap hari	60 menit
4	Rekap Absensi Karyawan bulanan	Setiap tanggal 21	15 menit
5	Buat Surat permintaan barang ke gudang	Setiap ada permintaan	120 menit
6	Cek lembur & Input Poin Lembur	Setiap Tanggal 21	120 menit
7	Rekap Absen Sales & Marketing via barantum & absen finger	Setiap Tanggal 22	15 menit
8	Buat Memo Perpanjang Asuransi, Memo Papanjang STNK & Pajak, Service mobil	Setiap Tanggal 22	15 menit
9	Update data asset kendaraan	Setiap hari	semua panggilan
10	Angkat dan menyambungkan telepon pabrik	Setiap hari	Closing setiap pukul 16.00
11	Hitung dan Rekap Pemakaian Uang Operasional OB dan Supir	Setiap hari	15 menit
12	Mengurus pengambilan seragam dan tanda terima ke karyawan	Setiap Permintaan	15 menit
13	Arsip data karyawan	Setiap ada karyawan baru	15 menit
14	Pekerjaan yang tidak terduga	kadang-kadang	10 - 20 Menit





Lampiran 6 Pelaksanaan Magang  
Sumber: Dokumentasi Data Peneliti



**PT. USAHA SAUDARA MANDIRI**  
(United Heater Industry)

• Design & manufacturer of heating equipment •



Nomor : 089/HRD-GA/USM/IX/2022  
Lampiran :  
Perihal : **SURAT PENERIMAAN IZIN MAGANG**

Kepada Yth :  
**Universitas Islam Indonesia**  
Di Tempat

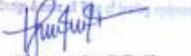
*Dengan hormat,*

Salam sejahtera kami sampaikan semoga senantiasa sukses dalam menjalankan aktivitasnya. *Amin*  
Menanggapi surat yang disampaikan kepada kami, dengan senang hati kami menerima. Mahasiswa dari **Universitas Islam Indonesia** sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN
1	Nur Hanifah	19311395	Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun waktu magang dilaksanakan pada tanggal **31 Mei 2022 – 30 September 2022**, Kami **mengucapkan terima kasih atas pilihan tempat magang di PT Usaha Saudara Mandiri**.  
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Tangerang, 31 Mei 2022*  
Hormat kami

 **PT. Usaha Saudara Mandiri**  
*Design & manufacturer of heating equipment*  


**[Intan Hasanah, S.Psi]**  
HRD-GA

Kantor Pusat : Perkantoran Hayam Wuruk Plaza Tower, Jl. Hayam Wuruk No. 108 Lantai 16 Unit J, Jakarta Barat - Indonesia 11160

Telp. 021 - 6242 510, 6598 838/39 Fax. 021 - 624 2363, Email : marketing@usm.co.id

Main Factory : Jl. H.Aning No. 88, Kp. Gebang, Sangiang Jaya, Jatuwung - Tangerang 15132, Telp. 021 - 5900 103 Fax. 021 - 5930 3284, Email : support@usm.co.id

[www.usm.co.id](http://www.usm.co.id)

Customer Service : 0 800 1 900 888 (BEBAS PULSA)

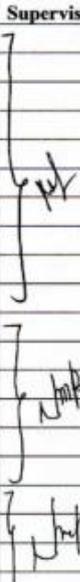
Lampiran 7 Surat Penerimaan Magang

Sumber: Dokumentasi Data Peneliti

### DAFTAR HADIR MAGANG

**Bulan/Tahun: Mei – Juni 2022**

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri  
 Nama Mahasiswa : Nur Hanifah  
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	31/5/22	7 jam	Penjelasan jobdesc dan training	
2	2/6/22	7 jam	Input absensi karyawan dan magang	
3	3/6/22	7,5 jam	Input absensi, membuat SPPBG seragam	
4	4/6/22	9 jam	Input absensi, membuat surat jalan supir	
5	6/6/22	8 jam	Input absensi, mengetik laporan UKL-UPL	
6	7/6/22	7 jam	absensi, membuat sppy perbaikan mushola	
7	8/6/22	8 jam	absensi, mengurus surat ijin karyawan	
8	9/6/22	7 jam	absensi, membuat SPPBG dan surat jalan	
9	10/6/22	7,5 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
10	11/6/22	9 jam	absensi, input data pelamar kerja	
11	12/6/22	8 jam	absensi, membuat resi retur barang via Casy	
12	14/6/22	7 jam	absensi, membuat resi retur barang via Casy	
13	15/6/22	8 jam	Absensi, menemui kandidat magang baru	
14	16/6/22	7 jam	absensi, mengurus kontrak anak magang baru	
15	17/6/22	7,5 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
16	18/6/22	9 jam	absensi, SPPBG, cek rekap absensi	
17	20/6/22	8 jam	absensi, menemui kandidat magang baru	
18	21/6/22	9 jam	absensi, mengurus fingerprint magang baru	
19	22/6/22	8 jam	absensi, Rekap biaya operasional supir	
20	23/6/22	7 jam	absensi, membuat SPPBG penggantian seragam	

Tangerang, 25 JUNI 2022

  
 (NUR HANIFAH)

 PT *UM* Saudara Mandiri  
Leading a wave of hope of leading equipment  
 NENE RISEA

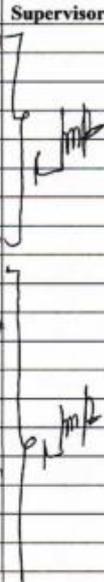
## DAFTAR HADIR MAGANG

**Bulan/Tahun: Juni - Juli 2022**

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri

Nama Mahasiswa : Nur Hanifah

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	24/6/22	8 jam	absensi karyawan dan shift div. metal working	
2	25/6/22	4 jam	absensi, membuat SPPBG untuk epoxy lantai 1	
3	27/6/22	8 jam	absensi, membuat surat jalan supir	
4	28/6/22	7 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
5	29/6/22	8 jam	absensi, membuat SPPBG topi safety	
6	30/6/22	7 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
7	1/7/22	7,5 jam	absensi, mengurus anak magang produksi	
8	2/7/22	4 jam	absensi, mengurus medical check up karyawan	
9	4/7/22	8 jam	absensi, membuat surat jalan supir	
10	5/7/22	9 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
11	6/7/22	8 jam	absensi, membuat SPPBG untuk lantai 1 pakit	
12	7/7/22	6 jam	absensi, mengurus anak magang marketing	
13	8/7/22	7,5 jam	absensi, mengurus penggantian seragam	
14	11/7/22	8 jam	absensi, mengurus anak magang marketing	
15	12/7/22	4 jam	absensi, membagikan topi safety ke supir	
16	13/7/22	8 jam	absensi, mengurus penggantian seragam	
17	14/7/22	7 jam	absensi, membuat surat jalan supir	
18	15/7/22	7,5 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
19	16/7/22	9 jam	absensi, mengurus pemberian seragam baru	
20	18/7/22	8 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	

Tangerang, 18 JULI 2022

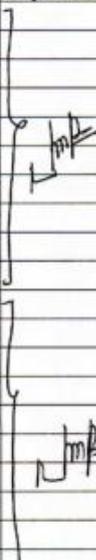
  
 (NUR HANIFAH)


  
 NENG BISKI

### DAFTAR HADIR MAGANG

**Bulan/Tahun: Juli - Agustus 2022**

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri  
 Nama Mahasiswa : Nur Hanifah  
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	19/7/22	8 jam	absensi, mendaftarkan fingerprint karyawan	
2	20/07/22	8 jam	absensi, membuat SOPBG untuk masalah pakit	
3	21/07/22	8 jam	absensi, rekap biaya operasional S-pir	
4	22/07/22	7,5 jam	absensi, mengurus pemberian atribut sales	
5	23/07/22	9 jam	absensi, membuat surat jalan supir	
6	25/07/22	8 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
7	26/07/22	8 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
8	27/07/22	8 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
9	28/07/22	8 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
10	29/07/22	7,5 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
11	01/08/22	8 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
12	02/08/22	8 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
13	03/08/22	8 jam	absensi, mengurus pemberian seragam PFP	
14	04/08/22	9 jam	absensi, data inventaris HPP tiap divisi	
15	05/08/22	7,5 jam	absensi, data ukuran seragam baru	
16	06/08/22	9 jam	absensi, data ukuran seragam baru	
17	08/08/22	8 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
18	09/08/22	8 jam	absensi, membuat SOPBG untuk laporan pakit	
19	10/08/22	8 jam	absensi, menerima surat magang baru	
20	11/08/22	8 jam	absensi, mengurus kontrak anak magang	

Tangerang, 13 Agustus 2022

  
 (NUR HANIFAH)

  
 NENG PASKA

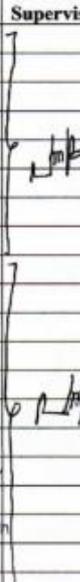
### DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Agustus - September 2022

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri

Nama Mahasiswa : Nur Hanifah

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	12/08/22	7,5 jam	absensi, data ukuran sepatu Safety baru	
2	13/08/22	9 jam	absensi, rekap biaya operasional supir	
3	15/08/22	8 jam	absensi, training alat magang baru	
4	16/08/22	8 jam	training anak magang baru HPD	
5	17/08/22	8 jam	training anak magang baru HED	
6	18/08/22	8 jam	menelepon kandidat operator mesin	
7	19/08/22	7,5 jam	menelepon kandidat operator mesin	
8	20/08/22	9 jam	checking rekap presensi karyawan	
9	22/08/22	8 jam	mengundang kandidat untuk psikotest	
10	23/08/22	8 jam	mengundang kandidat untuk psikotest	
11	24/08/22	8 jam	menelepon kandidat operator mesin	
12	25/08/22	8 jam	menelepon kandidat operator mesin	
13	26/08/22	8 jam	menelepon kandidat operator mesin	
14	29/08/22	8 jam	mempergunakan tanda terima seragam	
15	30/08/22	8 jam	mempergunakan tanda terima seragam	
16	31/08/22	8 jam	membagikan seragam baru seluruh kary	
17	01/09/22	8 jam	menerima anak magang baru produksi	
18	02/09/22	7,5 jam	membagikan seragam baru seluruh karyawan	
19	03/09/22	9 jam	membagikan seragam ke kantor cabang	
20	05/09/22	8 jam	menerima anak magang baru produksi	

Tangerang, 05 SEPTEMBER 2022



(NUR HANIFAH)


  
 (NENG RISKHA)

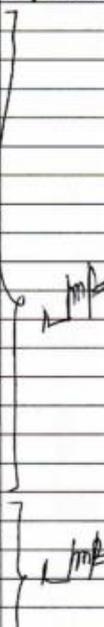
### DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: September 2022

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri

Nama Mahasiswa : Nur Hanifah

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja	Deskripsi Singkat Aktivitas	Paraf Supervisor
1	06/09/22	8 jam	menelepon kandidat sales marketing	} 
2	07/09/22	8 jam	menindaklanjuti kandidat untuk psikotes	
3	08/09/22	8 jam	mengetik Rincian Teknis Limbah B3	
4	09/09/22	7,5 jam	mengetik Rincian Teknis Limbah B3	
5	10/09/22	4 jam	mengetik Rincian Teknis Limbah B3	
6	12/09/22	8 jam	mengetik Rincian Teknis Limbah B3	
7	15/09/22	8 jam	menerima anak magang baru PAU	
8	14/09/22	8 jam	mengetik Rincian Teknis Limbah B3	
9	15/09/22	8 jam	mengetik Rincian Teknis Limbah B3	
10	16/09/22	7,5 jam	mengetik Rincian Teknis Limbah B3	
11	17/09/22	4 jam	mempersiapkan pemberian ID CARD	
12	19/09/22	8 jam	mempersiapkan pemberian ID CARD	
13	20/09/22	8 jam	mempersiapkan pemberian ID CARD	
14	21/09/22	8 jam	checking brain operasional HPD-GA	
15	22/09/22	8 jam	membuat materi sosialisasi Limbah B3	
16	23/09/22	7,5 jam	membuat materi sosialisasi Limbah B3	
17	24/09/22	4 jam	pembayaran utang karyawan harian	
18	26/09/22	8 jam	mempersiapkan pemberian ID CARD	
19	27/09/22	8 jam	mempersiapkan pemberian ID CARD	
20	28/09/22	8 jam	revisi materi sosialisasi Limbah B3	
21	29/09/22	8 jam	menelepon kandidat sales marketing	
22	30/09/22	7,5 jam	menelepon kandidat sales via career.com	

Tangerang, 30 SEPTEMBER 2022

  
(NUR HANIFAH)

  
(NENG RISKA)

Lampiran 8 Daftar Hadir Magang

## LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri  
Nama Mahasiswa : Nur Hanifah  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu : 31 Mei 2022 sampai dengan 30 Juni 2022

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

Setiap hari saya menarik presensi karyawan melalui aplikasi Attendance Management. Pada aplikasi tersebut terdapat laporan fingerprint karyawan yang masuk. Data yang tertera di aplikasi tersebut lengkap mulai dari nama, divisi, dan jam presensi. Karyawan yang tidak masuk pada hari itu saya tulis di buku presensi beserta alasan mengapa mereka tidak masuk.

Ada beberapa kode yang dipakai perusahaan, jika karyawan tidak masuk hanya 2 jam atau kurang dari 2 jam maka ditulis kode IA, jika karyawan tidak masuk lebih dari 2 jam sampai setengah hari maka ditulis kode ½, jika karyawan tidak masuk satu hari maka ditulis kode IB, jika karyawan tidak masuk karena cuti maka ditulis kode IC, jika karyawan datang terlambat maka ditulis kode T, dan jika karyawan tidak masuk tanpa keterangan maka ditulis kode TA, jika karyawan tidak masuk karena sakit maka ditulis kode S, sedangkan karyawan yang tidak masuk karena sakit namun melampirkan surat keterangan sakit dari dokter maka ditulis kode SD. Terkait waktu penyerahan surat keterangan sakit dari dokter ada ketentuannya, yaitu paling lambat tanggal 21. Hal ini dikarenakan periode akuntansi perusahaan bukan dari tanggal 1 sampai 30 tetapi dari tanggal 22 sampai dengan 21. Karyawan yang menyerahkan surat keterangan tersebut melewati tanggal 21 maka tidak akan diterima.

Setelah menulis nama karyawan yang tidak masuk di buku presensi beserta kode dan alasannya, kemudian saya input ke Microsoft Excel. Biasanya, saya menggunakan fitur Find (CTRL + F) untuk mencari nama karyawan yang agar lebih cepat menemukannya. Setelah input ke Microsoft Excel, saya menulis nama karyawan yang tidak masuk tersebut di papan tulis pabrik. Hal ini termasuk salah satu penyampaian informasi dari HRD yang bertujuan agar semua karyawan pabrik mengetahui siapa saja rekan kerja mereka yang tidak masuk.

Hasil yang saya capai yaitu:

- Memahami sistem penarikan presensi pada PT Usaha Saudara Mandiri.
- Mengetahui cara penggunaan aplikasi Attendance Management.
- Data rekap presensi karyawan selama satu periode sebagai bahan pertimbangan pemberian gaji karyawan.

Hambatan yang dihadapi:

Terkadang saya mengetahui siapa saja karyawan yang tidak masuk melalui laporan sistem fingerprint, namun tidak mengetahui alasannya. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan yang tidak masuk tersebut memberi kabar kepada HRD. Sehingga saya menjadi lebih lama dalam merekap presensi karyawan setiap harinya.

Penyelesaian dari hambatan yang saya hadapi ini adalah bertanya kepada atasan karyawan yang tidak masuk tersebut melalui aplikasi Vypress atau telepon pabrik. Penggunaan aplikasi Vypress pada perusahaan ini cukup mudah dan respon mereka cepat sehingga hambatan tersebut dapat teratasi.

Catatan dari supervisor:

Lebih belajar tentang manajemen SDM karena Hanif  
mempunyai potensi untuk menjadi profesional  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tangerang, 30 Juni 2022



Nur Hanifah

Menyetujui,

Mengetahui,



Neng Riska, S.Kom, MM

Dra. Suhartini, M.Si

## LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri  
Nama Mahasiswa : Nur Hanifah  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu : 1 Juli 2022 sampai dengan 31 juli 2022

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

Tempat magang saya berlokasi di *main factory* PT Usaha Saudara Mandiri, terdapat divisi HRD, Delivery, Quality Control, IT, Marketing, Produksi Part, dan Produksi Unit di tempat tersebut. Karyawan disini terbagi menjadi tiga yaitu manajer, staff, dan operator, ada perbedaan dalam peraturan penggunaan seragam dan atribut mereka. Manajer dan staff diwajibkan menggunakan seragam perusahaan dan sepatu tertutup, sedangkan operator diwajibkan menggunakan seragam perusahaan dan sepatu safety untuk keselamatan kerja mereka.

Bulan ini adalah bulan dimana banyak operator mesin pabrik yang meminta penggantian seragam dan atribut karena sudah rusak, kotor, atau tidak layak. Prosedur penggantian seragam dan atribut pada PT Usaha Saudara Mandiri yaitu yang pertama mengisi form pengajuan penggantian seragam dan atribut yang disediakan oleh HRD. Pada form tersebut sudah tersedia daftar seragam dan atribut seperti topi, name tag, baju seragam lengan panjang, baju seragam lengan pendek, blazer, sepatu safety, dan celana. Setelah terisi, form tersebut harus ditandatangani oleh operator dan atasannya kemudian diserahkan kembali ke HRD untuk ditindaklanjuti.

Tugas saya setelah mendapat permintaan penggantian tersebut dari operator, saya menanyakan stock barang yang diminta kepada gudang. Jika barang tersedia, maka HRD akan menyetujui permintaan penggantian tersebut. Langkah selanjutnya adalah membuat Surat Permintaan Pengeluaran Barang Gudang (SPPBG) sebagai persyaratan pengambilan barang di gudang pabrik. Biasanya, barang akan diantar oleh operator gudang ke ruang HRD untuk kemudian diserahkan kepada pemohon pada saat pulang kerja.

Hasil yang saya capai yaitu:

- Mengetahui peraturan pemakaian seragam dan atribut karyawan PT Usaha Saudara Mandiri.
- Mengetahui apa saja fasilitas yang didapat karyawan PT Usaha Saudara Mandiri.
- Memahami sistem penggantian seragam dan atribut karyawan PT Usaha Saudara Mandiri.

Hambatan yang dihadapi:

Hambatan yang saya hadapi adalah ketika ukuran seragam atau atribut yang diminta tidak ada stocknya di gudang, sehingga pemohon tidak bisa mendapatkan barang yang diminta. Penyelesaian dari hambatan yang saya hadapi yaitu dengan konfirmasi kembali apakah bersedia untuk mengganti ukuran sesuai dengan stock yang ada atau tidak. Jika bersedia maka saya akan merevisi form pengajuan penggantian seragam dan atribut tersebut kemudian membuat SPPBG. Tidak lupa saya meminta maaf kepada pemohon dan memintanya untuk mengambilnya pada saat pulang kerja sehingga hambatan dapat teratasi.

Catatan dari supervisor:

Belajar tentang time management, itu sangat penting  
dalam peningatan kinerja  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tangerang, 31 Juli 2022



Nur Hanifah

Menyetujui,

Mengetahui,



PT. USAHA SANDARA MANDIRI  
Dit. Tangerang

Neng Riska, S.Kom, MM

Dra. Suhartini, M.Si

## LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri  
Nama Mahasiswa : Nur Hanifah  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu : 1 Agustus 2022 sampai dengan 31 Agustus 2022

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

PT Usaha Saudara Mandiri adalah perusahaan yang selalu menerima anak magang setiap bulannya. Perusahaan ini mengiklankan lowongan magang melalui website [indeed.com](https://www.indeed.com) kemudian memanggil kandidat melalui WhatsApp dan meminta mereka untuk datang ke perusahaan dengan membawa berkas seperti Surat Lamaran Magang, Fotokopi KTP, Curriculum Vitae, Surat Pengantar Magang dari kampus, Fotokopi buku tabungan Mandiri, dan Surat Hasil SWAB Antigen.

Supervisor HRD akan menginfokan kepada saya jika ada anak magang baru, saya bertugas menemui mereka. Pada saat menemui anak magang baru tersebut, saya memberi mereka form data diri dan kontrak magang untuk ditanda tangani diatas materai. Setelah itu saya mengumpulkan form dan kontrak yang sudah selesai mereka isi beserta berkas-berkas persyaratan yang mereka bawa.

Saya juga bertugas untuk menjelaskan jam kerja, jam istirahat, gaji, pendaftaran fingerprint, dan letak tempat parkir motor. Selain itu, saya sampaikan kepada mereka beberapa peraturan yang ada di perusahaan seperti dilarang bermain telepon seluler saat bekerja, dan dilarang datang terlambat. Saya juga menyampaikan peraturan berpakaian di perusahaan ini yaitu wajib menggunakan sepatu tertutup, dilarang menggunakan kaos, dan dilarang menggunakan rok untuk keselamatan.

Setelah mereka paham dengan peraturan yang ada di perusahaan, saya memberi kunci loker dan menunjukkan dimana letak loker mereka. Selain loker, fasilitas yang mereka dapatkan adalah map berisi logbook. Saya juga menunjukkan dimana letak kamar mandi dan mushola kemudian mengajak mereka ke ruang kantor untuk bertemu dengan pembimbing magang.

Hasil yang saya capai yaitu:

- Memahami sistem rekrutmen dan seleksi kandidat anak magang pada PT Usaha Saudara Mandiri.
- Memahami proses penerimaan anak magang baru pada PT Usaha Saudara Mandiri.

Hambatan yang dihadapi:

Hambatan yang saya hadapi adalah pada saat menjelaskan beberapa informasi dan peraturan yang ada di perusahaan kepada anak magang baru, terkadang mereka mempunyai pertanyaan yang tidak bisa saya jawab karena ketidaktahuan. Penyelesaian dari hambatan yang saya hadapi yaitu izin kepada anak magang baru untuk bertanya terlebih dahulu kepada HRD dan menjawab pertanyaannya melalui chat sehingga pertanyaan mereka dapat terjawab dan hambatan saya dapat teratasi.

Catatan dari supervisor:

Peningkatan kinerja dan skill yang baik, pertahankan  
dan tingkatkan

---

---

---

---

---

Tangerang, 31 Agustus 2022



Nur Hanifah

Menyetujui,

Mengetahui,



PT. USAHA SAUDARA MANDIRI

Neng Riska, S.Kom, MM

Dra. Suhartini, M.Si

## LAPORAN BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Usaha Saudara Mandiri  
Nama Mahasiswa : Nur Hanifah  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu : 1 September 2022 sampai dengan 30 September 2022

Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai:

Tugas pada bulan terakhir saya magang di perusahaan ini yaitu membantu proses seleksi pelamar untuk posisi Operator Mesin Milling Manual. Proses seleksi dilakukan melalui telepon, kandidat yang telah mengirimkan lamaran kemudian akan dihubungi untuk ditindaklanjuti. Saya menghubungi kandidat melalui nomor telepon yang mereka cantumkan pada saat melamar.

Pada bulan ini PT Usaha Saudara Mandiri sedang membutuhkan karyawan untuk mengoperasikan mesin milling manual, kualifikasi yang dibutuhkan untuk menempati posisi tersebut yaitu laki-laki yang berpengalaman mengoperasikan mesin milling. Saya menelepon kandidat untuk mengkonfirmasi apakah sudah memiliki pengalaman dan apakah sudah pernah mengikuti pelatihan atau belum.

Tahap selanjutnya setelah menemukan kandidat yang sesuai kualifikasi adalah mengundang mereka untuk psikotes online melalui [www.testusm.com](http://www.testusm.com) yang akan dikirimkan melalui whatsapp. Jika hasil psikotes memenuhi syarat, kemudian kandidat akan diundang untuk tes praktik mesin milling manual oleh atasannya langsung di perusahaan.

Hasil yang saya capai yaitu:

- Memahami proses seleksi karyawan PT Usaha Saudara Mandiri.
- Mengetahui cara penggunaan website [www.testusm.com](http://www.testusm.com) untuk psikotes online kandidat.
- Mengetahui kualifikasi posisi operator mesin milling manual PT Usaha Saudara Mandiri.

Hambatan yang dihadapi:

Pada saat diberi tugas untuk menindaklanjuti lamaran pekerjaan, saya gugup dan takut salah ketika nanti menelepon kandidat. Hal ini dikarenakan saya baru pertama kali diberi tugas seperti ini. Penyelesaian dari hambatan yang saya hadapi ini adalah berlatih terlebih dahulu dan meyakinkan diri agar tidak takut untuk mencoba. Ketika saya mencoba dan terus mengerjakan tugas ini, saya menjadi terbiasa. Rasa takut dan gugup hilang sehingga hambatan pada diri saya dapat teratasi dengan baik.

Catatan dari supervisor:

Sudah bagus dalam skripsi

Tangerang, 30 September 2022



Nur Hanifah

Menyetujui,

Mengetahui,



PT. USAHA SAUDARA MANDIRI  
Dedicated to the success of its clients

Neng Riska, S.Kom, MM

Dra. Suhartini, M.Si

Lampiran 9 Laporan Bulanan Pelaksanaan Magang

### LEMBAR PENILAIAN MAGANG

Nama : Nur Hanifah  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Instansi Magang : PT Usaha Saudara Mandiri

Telah menyelesaikan magang di instansi tersebut mulai dari tanggal 31 Mei 2022 hingga 30 September 2022

Dengan mempertimbangkan segala aspek, baik dari segi bobot pekerjaan maupun pelaksanaan magang, maka kami memutuskan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kewajibannya dengan hasil sebagai berikut:

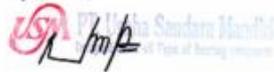
No	Aspek Penilaian	Bobot	Nilai (1-10)	Nilai x Bobot
1	Kemampuan menyelesaikan masalah	20%	10	2,0
2	Kemampuan menganalisa dan merancang	20%	10	2,0
3	Kedisiplinan	10%	10	1,0
4	Komunikasi	10%	10	1,0
5	Kerja sama	10%	10	1,0
6	Etos kerja	10%	10	1,0
7	Kepemimpinan	10%	9	0,9
8	Kreativitas	10%	10	1,0
		100%		9,9

**Keterangan:**

- 1 - 2 : Sangat Buruk
- 3 - 4 : Buruk
- 5 - 6 : Cukup
- 7 - 8 : Baik
- 9 - 10 : Sangat Baik

Tangerang, 30 September 2022

Supervisor,



Neng Riska, S.Kom, MM

Lampiran 10 Lembar Penilaian Magang

Sumber: Dokumentasi Data Peneliti