

PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA LEMBAGA KURSUS WORLD ENGLISH PARE

Nining Noviatul Jannah¹, Ujang Syahrul², Endah Kurniawati³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur
E-mail: [*niningnoviaa22@gmail.com](mailto:niningnoviaa22@gmail.com)¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya keluhan dari para pelajar atau member mengenai ketidaksesuaian kualitas seorang pengajar setelah pihak lembaga mempekerjakan sumber daya manusia baru yang didapat melalui proses rekrutmen dan seleksi pada akhir tahun 2021. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada lembaga kursus World English Pare. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan data diperoleh melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Kemudian, hasil yang didapatkan direduksi menggunakan software Nvivo 12 Plus. Lembaga kursus World English masih mengalami beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan sehingga proses tersebut belum terlaksana secara maksimal. Pihak lembaga sudah memiliki beberapa solusi untuk mengatasi kendala yang ada. Namun, hingga saat ini solusi tersebut belum dilaksanakan sehingga dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada lembaga kursus World English belum berjalan dengan baik sehingga masih mendapatkan sumber daya manusia baru yang tidak berkompeten dan tidak sesuai dengan ketentuan yang diinginkan oleh lembaga.

Kata kunci

Rekrutmen, Seleksi, World English Pare

ABSTRACT

This study was motivated by numerous complaints from students and members regarding the unsatisfactory quality of teachers after the institution hired new human resources through a recruitment and selection process at the end of 2021. Therefore, this study aims to determine how the recruitment and selection process for employees at the World English Pare course institution is carried out. This study uses qualitative methods and data obtained through observation, interviews, and documentation. Then, the results obtained were reduced using Nvivo 12 Plus software. The World English course institution still experiences several obstacles in the implementation of employee recruitment and selection so that the process has not been carried out optimally. The institution already has several solutions to overcome these obstacles. However, to date, these solutions have not been implemented. Therefore, it can be concluded that the results of this study show that the implementation of employee recruitment and selection at the World English Pare course institution has not been running well, resulting in the institution still obtaining new human resources who are not competent and do not meet the requirements desired by the institution.

Keywords

Recruitment, Selection, World English Pare

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama aktivitas organisasi sekaligus sebagai perencana, pengambil keputusan, dan pelaksana berbagai kebijakan operasional. Ajabar (2020) menegaskan bahwa sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, sementara Kurniawati (2021) menjelaskan bahwa perkembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki.

Sutrisno (2016) memandang manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian kegiatan sistematis yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan individu secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi administratif, melainkan menjadi proses strategis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting pada organisasi yang bergerak di bidang layanan pendidikan, termasuk lembaga pendidikan nonformal. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sistem pembelajaran, tetapi juga oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjalankan aktivitas pendidikan. Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan operasional yang saling berkaitan, di mana fungsi pengadaan tenaga kerja menjadi tahap awal yang menentukan kualitas proses organisasi selanjutnya. Ketepatan pengadaan tenaga kerja akan memengaruhi kualitas layanan, produktivitas organisasi, serta kepuasan pengguna layanan pendidikan.

Pengadaan tenaga kerja dalam organisasi dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan kandidat yang memiliki potensi untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi (Ansory & Indrasari, 2018). Abdullah dan Othman (2019) menjelaskan bahwa rekrutmen bertujuan menyediakan sejumlah kandidat yang memenuhi kualifikasi sehingga organisasi memiliki alternatif dalam memilih tenaga kerja terbaik. Seleksi merupakan tahap lanjutan yang bertujuan menentukan kandidat paling sesuai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Rahadi et al., 2021). Proses seleksi mencakup evaluasi kompetensi, wawancara, verifikasi pengalaman kerja, hingga pengambilan keputusan penerimaan tenaga kerja. Ketepatan pelaksanaan kedua proses tersebut menentukan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi tenaga kerja yang diperoleh.

Efektivitas rekrutmen dan seleksi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Riadi (2023) menjelaskan bahwa kebijakan organisasi, citra lembaga, kondisi pasar tenaga kerja, serta persyaratan jabatan memengaruhi keberhasilan proses rekrutmen. Simamora (2018) menambahkan bahwa tingkat ketelitian dalam proses seleksi juga dipengaruhi oleh konsekuensi kesalahan penempatan tenaga kerja dan karakteristik posisi yang akan diisi. Kesalahan dalam proses seleksi berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi. Fatikha (2017) menegaskan bahwa ketidaktepatan penilaian kandidat dapat menimbulkan dampak jangka panjang berupa rendahnya kinerja, meningkatnya tingkat penggantian tenaga kerja, serta menurunnya kualitas layanan organisasi.

Implikasi ketidaktepatan rekrutmen dan seleksi menjadi semakin signifikan pada lembaga pendidikan nonformal yang sangat bergantung pada kualitas tenaga pengajar. Salah satu lembaga yang menjalankan proses pengadaan tenaga kerja secara aktif adalah World English. Lembaga kursus bahasa Inggris memiliki karakteristik organisasi yang menempatkan tenaga pengajar sebagai faktor utama dalam menentukan kualitas layanan pendidikan. Kompetensi pengajar memengaruhi efektivitas pembelajaran, kepuasan peserta didik, serta reputasi lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar harus dilakukan secara cermat, sistematis, dan berbasis kompetensi.

Kondisi empiris menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak selalu menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Evaluasi internal menunjukkan adanya penurunan jumlah peserta didik setelah perekrutan tenaga pengajar baru. Keluhan peserta didik berkaitan dengan kualitas pengajar yang dinilai

belum memenuhi standar kompetensi. Hasil penelusuran lebih lanjut menunjukkan bahwa sebagian tenaga pengajar tidak memiliki pengalaman mengajar sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Temuan tersebut menunjukkan adanya ketidaktepatan pada tahap verifikasi kualifikasi dan penilaian kompetensi kandidat. Ketidaksesuaian antara persyaratan jabatan dan kompetensi tenaga kerja berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan dan keberlanjutan operasional lembaga.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Patricia dan Hersusetiyati (2022) menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang mengikuti standar operasional prosedur mampu mendukung kebutuhan tenaga kerja organisasi secara efektif. Utama dan Vrawati (2023) menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mekanisme penyaringan kandidat yang sistematis. Urbayanti (2021) menekankan bahwa ketidaksesuaian latar belakang kandidat dengan kebutuhan organisasi dapat menghambat efektivitas proses seleksi. Indriasvathi (2021) menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dapat menjadi tidak efektif meskipun prosedur telah tersedia apabila pelamar tidak memenuhi kebutuhan organisasi. Manuaba et al. (2023) menegaskan bahwa perencanaan rekrutmen yang sistematis dan pemanfaatan berbagai sumber kandidat mendukung keberhasilan pengadaan tenaga kerja.

Hasil penelitian terdahulu secara umum menekankan pentingnya kesesuaian prosedur rekrutmen dan seleksi dengan standar organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada kepatuhan terhadap prosedur, efektivitas tahapan seleksi, dan hubungan antara rekrutmen dengan kinerja organisasi secara umum. Kajian yang secara spesifik menganalisis implementasi rekrutmen dan seleksi dalam konteks lembaga pendidikan nonformal, khususnya lembaga kursus bahasa Inggris, masih relatif terbatas. Penelitian terdahulu juga belum banyak mengkaji secara mendalam keterkaitan antara ketidaktepatan proses rekrutmen dan seleksi dengan dampak langsung terhadap kualitas layanan pendidikan serta kepuasan peserta didik.

Kesenjangan penelitian semakin terlihat pada aspek analisis operasional proses rekrutmen dan seleksi. Sebagian besar penelitian sebelumnya menilai efektivitas proses berdasarkan kesesuaian dengan standar prosedural, tetapi belum secara komprehensif mengidentifikasi kendala praktis yang muncul selama pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di tingkat organisasi. Penelitian terdahulu juga belum banyak mengkaji mekanisme verifikasi kualifikasi kandidat, proses evaluasi pengalaman kerja, serta dampak kesalahan seleksi terhadap keberlanjutan lembaga pendidikan nonformal. Dengan demikian, masih terdapat kebutuhan penelitian yang secara mendalam menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dalam praktik, kendala yang muncul selama proses tersebut, serta konsekuensi nyata yang ditimbulkan terhadap kualitas layanan lembaga.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta merumuskan solusi untuk meningkatkan efektivitas proses tersebut pada lembaga kursus World English Pare. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam memahami implementasi rekrutmen dan seleksi pada lembaga pendidikan nonformal serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas pengadaan tenaga kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam konteks nyata organisasi. Peneliti hadir sebagai partisipan pasif dengan melakukan observasi lapangan, wawancara dengan informan yang relevan, serta pengumpulan dokumen pendukung. Penelitian dilaksanakan pada World English yang berlokasi di Kampung Inggris Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada hasil observasi awal yang menunjukkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, sehingga lokasi tersebut dinilai relevan dengan fokus penelitian.

Sumber data terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi, yang ditentukan menggunakan teknik snowball sampling hingga informasi yang diperoleh dinilai memadai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen lembaga, laporan administratif, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Studi pustaka digunakan untuk memperoleh landasan teoritis dan penelitian terdahulu. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi dan praktik yang berlangsung secara langsung. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam dari informan, sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk melengkapi data berupa arsip, laporan, dan dokumen administratif yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan informasi yang relevan, dibantu perangkat lunak NVivo 12 Plus untuk mengelola dan mengorganisasi data secara sistematis. Data kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif agar pola hubungan antar informasi mudah dipahami, sebelum akhirnya ditafsirkan untuk menghasilkan kesimpulan penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui peningkatan ketekunan pengamatan, triangulasi sumber dan teknik, serta member check kepada informan. Selain itu, keandalan penelitian diperkuat melalui penyajian deskripsi yang rinci, audit proses penelitian, serta penelusuran keterkaitan antara data, proses, dan hasil penelitian. Seluruh rangkaian penelitian dilaksanakan melalui tahap persiapan, pelaksanaan pengumpulan data di lapangan, serta tahap analisis dan penyusunan laporan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada lembaga kursus World English Pare yang merupakan salah satu penyedia layanan pembelajaran bahasa Inggris di kawasan Kampung Inggris Pare. Lembaga ini didirikan oleh tiga pendiri dan menyediakan berbagai program pembelajaran bagi berbagai tingkat kemampuan, mulai dari pemula hingga lanjutan, dengan layanan pembelajaran offline dan online. Struktur organisasi lembaga terdiri dari pemilik, direktur, manajer, serta beberapa divisi operasional seperti R&D, administrasi, media, dan tutor. Setiap divisi memiliki peran dalam mendukung proses operasional lembaga, termasuk dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai kebutuhan masing-masing divisi.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi bagian terpenting dalam perencanaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi yang didalamnya terdapat langkah-langkah yang bertujuan untuk memilih dan menemukan

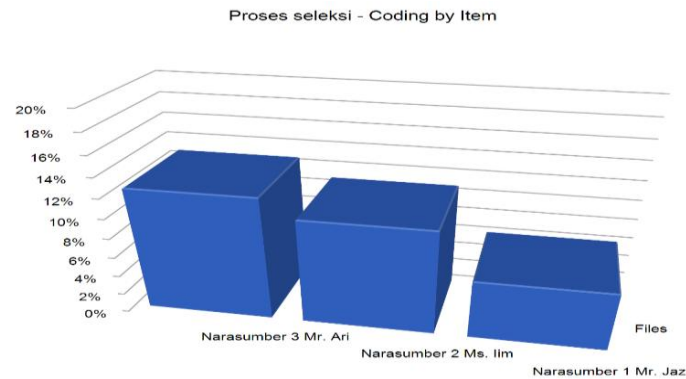
kandidat terbaik. Berdasarkan hasil wawancara, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pun dilakukan oleh lembaga kursus World English Pare ketika menemukan posisi kosong dan membutuhkan sumber daya manusia baru untuk menempati posisi tersebut agar rencana dan tujuan yang diinginkan tetap berjalan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga mempunyai keselarasan dengan teori yang digunakan oleh peneliti, yaitu menurut Ansory dan Indrasari (2018) mengenai proses rekrutmen yang mana merupakan sebuah proses pencarian calon atau kandidat untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan atau organisasi.

Lembaga kursus World English Pare sudah melakukan beberapa langkah dan tahapan di antaranya yaitu melakukan identifikasi jabatan yang kosong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memilih metode rekrutmen, pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan, juga menyaring atau menyeleksi kandidat demi mendapatkan calon pekerja yang sesuai. Langkah dan tahapan yang dilakukan oleh lembaga selaras dengan langkah dan tahapan proses rekrutmen yang peneliti ambil dari teori Iskarim (2017).

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga, yaitu dengan menyebarkan template lowongan pekerjaan ke berbagai sosial media yang dimiliki, juga platform atau aplikasi seperti JobStreet. Cara atau metode yang digunakan di atas menandakan bahwa lembaga kursus World English Pare menggunakan metode terbuka dalam menemukan dan menarik kandidat sebagaimana yang dikatakan oleh Hasibuan (dalam Simbolon, 2018) bahwa metode terbuka merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencari calon pekerja yang akan mengisi posisi yang kosong secara terbuka atau menggunakan media di luar internal perusahaan atau organisasi itu sendiri dengan berharap dapat mencapai tujuan rekrutmen menurut Sedarmayanti (2017), dua diantaranya yaitu memperoleh tenaga kerja yang potensial, sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.

Pada praktik pelaksanaan proses seleksi karyawan pada lembaga kursus World English Pare dapat dikatakan belum berjalan dengan baik serta tidak sesuai dengan teori proses seleksi yang peneliti gunakan, yaitu oleh Ansory dan Indrasari (2018) yang mana menyatakan bahwa seleksi merupakan suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari banyaknya kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang diperlukan setelah menerima berkas lamaran adalah memeriksa CV para pelamar. Kemudian dilakukannya penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal. Berikutnya adalah pemanggilan kandidat terpilih untuk melakukan ujian tes tertulis, wawancara dan proses seleksi lainnya. Sehingga proses seleksi yang dilaksanakan tidak dapat mencapai tujuan dari proses seleksi yang disampaikan oleh Kasmir Risti (2018), yaitu mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik, karyawan yang sesuai dan mampu mengisi jabatan atau posisi yang kosong, dan lain sebagainya.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan selama proses wawancara, ditemukan bahwa salah satu divisi yang memiliki tanggung jawab besar mengenai kualitas pengajar, yaitu divisi R&D tidak menggunakan tes untuk mengetahui lebih dalam mengenai kesesuaian kualitas kandidat yang melamar dengan yang diinginkan lembaga. Sebagaimana yang dikatakan oleh AJ selaku kepala divisi R&D, yaitu penerimaan calon pekerja hanya mengandalkan informasi dari CV yang dikirim oleh kandidat melalui e-mail.



Gambar 1. Presentase *Coding* Proses Seleksi Nvivo 12 plus

Terdapat beberapa alasan mengapa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada lembaga kursus World English Pare belum berjalan dengan baik. Salah satunya dapat dilihat dari gambar 4.1 di atas. Presentase tertinggi yang memahami dan menjalankan proses seleksi dengan baik pada lembaga kursus World English Pare hanya AW selaku kepala divisi media sebesar 12%, disusul dengan kepala divisi admin, yaitu IM 10%, kemudian AJ yang menduduki posisi sebagai kepala divisi R&D sebanyak 7%. Dapat disimpulkan bahwa pemahaman akan proses seleksi pada lembaga kursus World English masih kurang dan cenderung tidak berjalan dengan baik. Dampak dari situasi tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat sumber daya manusia atau pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan kualifikasi lembaga. Tidak adanya SOP menjadi hal yang memungkinkan dapat menimbulkan kurang maksimalnya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada lembaga kursus World English Pare, karena ketika proses rekrutmen dan seleksi tidak tersusun dan terlaksana dengan baik, maka dapat mengakibatkan ketidakselarasan dan ketidakkonsistenan sebuah lembaga dalam pelaksanaannya.

Sebuah perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan perusahaan atau organisasi tersebut guna mencapai target atau tujuan yang diinginkan. Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak semudah membolak-balikkan telapak tangan, karena harus melalui beberapa tahapan seperti melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi. Melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi juga bukanlah suatu hal yang mudah. Sering kali perusahaan atau organisasi mengalami dan menghadapi hambatan atau kendala. Hambatan atau kendala yang ada dapat muncul dari berbagai sumber, yaitu internal maupun eksternal. Ketika dihadapkan dengan hambatan atau kendala, sebuah perusahaan/organisasi harus segera menemukan solusi, karena jika terus dibiarkan akan mengakibatkan perusahaan sulit untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai keinginan.

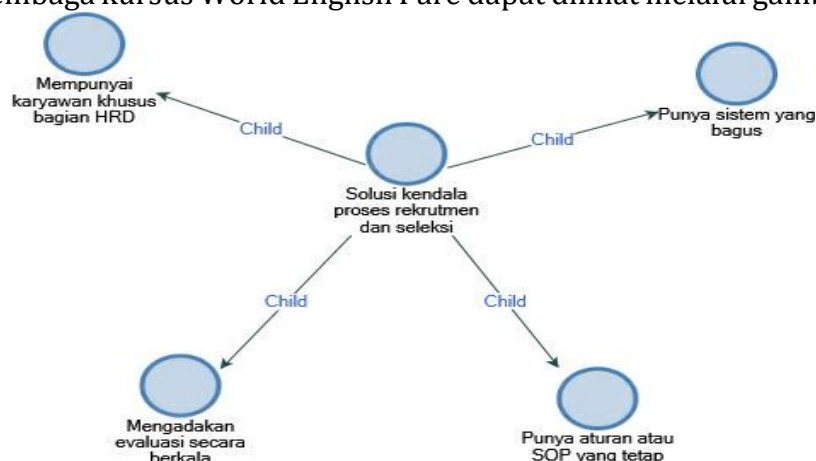
Lembaga kursus World English Pare pada saat melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi juga mendapati beberapa kendala. Adapun kendala yang dialami oleh yaitu kendala dalam pelaksanaan dan seleksi karyawan, di mana lembaga belum memiliki platform yang benar-benar bagus untuk menjadi ladang penyebaran lowongan pekerjaan. Sejauh ini lembaga hanya mengandalkan sosial media dan JobStreet untuk penyebaran template sehingga tidak banyak yang melamar. Kekurangan kandidat yang melamar merupakan salah satu hal yang membuat lembaga kehilangan peluang untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas. Kendala lainnya yakni lembaga belum mempunyai sistem atau skema yang baik terutama pada proses seleksi. Pelaksanaan proses seleksi pada lembaga kursus World English Pare belum maksimal. Terbukti dengan adanya ketidakselarasan dan ketidakkonsistenan dari setiap kepala divisi dalam

melaksanakannya. Hal tersebut terjadi karena lembaga belum mempunyai aturan atau SOP yang tetap dan tertulis mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

Lembaga kursus World English Pare juga tidak memiliki pegawai yang berwenang serta bertanggung jawab secara menyeluruh pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, yaitu HRD. Sejak awal berdirinya lembaga, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi diserahkan kepada kepala divisi masing-masing yang mana pada dasarnya tidak memiliki keahlian yang sebagaimana dimiliki oleh seorang HRD. Padahal divisi HRD mempunyai peran penting pada sebuah perusahaan atau organisasi. Terlepas dari kendala-kendala yang sudah disebutkan, kendala yang paling krusial adalah kurangnya evaluasi. Sebagai lembaga yang sudah memiliki nama serta menjadi salah satu lembaga terbaik di Kampung Inggris Pare, tentunya kendala yang ada harusnya segera diatasi dan dijadikan bahan evaluasi bersama agar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada lembaga kursus World English Pare berjalan sesuai yang diinginkan kedepannya, yaitu mendapatkan SDM-SDM baru yang berkualitas.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dikatakan berhasil apabila perusahaan atau organisasi mendapatkan kandidat yang memenuhi syarat dengan kuantitas yang banyak pada proses rekrutmen, sehingga memudahkan proses seleksi dalam memilih para kandidat terbaik dari yang baik. Begitupun dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan oleh lembaga kursus World English Pare, dapat berhasil jika dapat berjalan dengan baik dan selaras akan memudahkan lembaga dalam mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi serta sesuai dengan posisi pekerjaan tertentu.

Keberhasilan suatu proses tidak semata-mata terjadi begitu saja, akan ada hambatan atau kendala yang dihadapi sebelum mencapai titik tersebut. Pada lembaga kursus World English Pare sendiri, saat ini sedang menghadapi beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dan berusaha mencari solusi untuk kendala yang terjadi. Sebelum memberikan solusi untuk mengatasi kendala tersebut, langkah pertama yang perlu diketahui adalah penyebab dari kendala itu sendiri, kemudian diidentifikasi guna menemukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi kendala dan memastikan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dapat berjalan lancar dengan melibatkan atasan dan para staf yang terlibat agar dapat mengidentifikasi masalah secara akurat serta menemukan solusi yang tepat. Beberapa solusi dari kendala pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada lembaga kursus World English Pare dapat dilihat melalui gambar 4.2 berikut.



Gambar 2. Project Map Solusi Kendala Proses Rekrutmen dan Seleksi Menggunakan Nvivo 12 Plus

Berdasarkan gambar di atas, terdapat beberapa solusi yang diberikan oleh setiap kepala divisi yang memiliki tanggung jawab masing-masing mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada lembaga kursus World English Pare. Lembaga

seharusnya memiliki karyawan khusus pada bagian HRD yang bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi dari awal hingga akhir agar proses tersebut dapat berjalan dengan semestinya serta menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini penting karena ketika proses rekrutmen dan seleksi dijalankan oleh karyawan yang tidak memiliki keterampilan atau keahlian di bidang HR, maka akan timbul ketidakselarasan dan ketidakkonsistenan antar divisi sebagaimana yang selama ini dialami lembaga. Selain itu, lembaga juga perlu memiliki sistem yang memadai sebagai wadah penyebaran, penarikan, serta pemilihan kandidat yang melamar. Mengingat selama ini metode pencarian karyawan hanya mengandalkan media sosial dan JobStreet, maka penggunaan sistem lain sebagai tambahan atau alternatif diperlukan untuk meminimalisir kendala yang ada, termasuk memperbaiki proses seleksi yang saat ini masih belum terarah dengan baik terutama pada seleksi administrasi dan tahapan lainnya.

Di samping itu, keberadaan aturan tertulis atau SOP yang tetap menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya karena SOP berfungsi sebagai acuan atau landasan dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, lembaga perlu menyusun SOP yang jelas dan tetap untuk mengantisipasi situasi atau kondisi yang tidak terduga, khususnya dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Selain penyusunan SOP, lembaga juga perlu mengadakan evaluasi secara berkala sebagai upaya memperbaiki kekurangan dan mengembangkan kelebihan yang dimiliki, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Evaluasi berkala penting dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, mengingat sebelumnya lembaga tidak pernah melakukan evaluasi yang benar-benar diperhatikan dan dilaksanakan secara rutin sehingga tidak terdapat kemajuan yang signifikan pada hasil yang diperoleh. Beberapa solusi tersebut seharusnya diperhatikan dan dilaksanakan secara sungguh-sungguh demi perkembangan, kemajuan, dan kestabilan lembaga dalam menjalankan usahanya, namun pada kenyataannya solusi-solusi tersebut masih sebatas opini tanpa tindakan nyata sehingga belum ada perubahan signifikan dalam mengatasi kendala yang dihadapi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan jumlah informan yang terbatas pada perwakilan beberapa divisi, sehingga temuan yang diperoleh merepresentasikan perspektif tertentu dan belum mencerminkan keseluruhan dinamika organisasi secara menyeluruh. Kedua, penelitian berfokus pada satu lembaga kursus sehingga hasil penelitian bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi secara luas pada organisasi lain dengan karakteristik berbeda. Ketiga, penelitian mengandalkan data persepsi informan tanpa didukung observasi longitudinal terhadap implementasi kebijakan rekrutmen dan seleksi dalam jangka waktu panjang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak partisipan, menggunakan pendekatan triangulasi metode, serta membandingkan praktik rekrutmen pada beberapa lembaga untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada lembaga kursus World English Pare, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan belum berjalan secara optimal dan belum selaras antar divisi. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh masih ditemukannya sumber daya manusia

yang direkrut namun tidak memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan standar lembaga. Selain itu, pelaksanaan proses seleksi yang berbeda antar divisi menunjukkan belum adanya sistem yang terstruktur dan terpadu, sehingga proses pengambilan keputusan dalam perekrutan cenderung tidak konsisten. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat beberapa kendala utama dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, antara lain penyebaran informasi lowongan kerja yang kurang efektif, belum adanya sistem dan skema seleksi yang jelas, ketiadaan SOP sebagai pedoman operasional, tidak tersedianya SDM khusus seperti HRD yang menangani proses rekrutmen secara menyeluruh, serta kurangnya evaluasi berkala terhadap proses yang telah dilakukan. Para informan telah mengemukakan sejumlah solusi, seperti pengembangan sistem rekrutmen yang lebih baik, penyusunan SOP yang tetap, pengadaan tenaga khusus HRD, serta pelaksanaan evaluasi rutin. Namun demikian, solusi-solusi tersebut belum direalisasikan secara nyata sehingga permasalahan yang ada masih terus berlangsung tanpa perubahan yang signifikan.

Berdasarkan temuan penelitian, pimpinan lembaga disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap kinerja staf, khususnya pada tingkat kepala divisi yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Pimpinan juga perlu membuka ruang komunikasi yang lebih efektif dengan staf untuk menampung masukan terkait kendala yang dihadapi serta mengambil langkah tegas terhadap pelaksanaan tugas yang tidak berjalan sesuai tanggung jawab. Selain itu, pihak lembaga perlu segera merealisasikan solusi yang telah diidentifikasi untuk mengatasi kendala yang ada, mengingat selama ini berbagai solusi yang disampaikan masih bersifat wacana tanpa implementasi nyata. Tanpa tindakan konkret, proses rekrutmen dan seleksi akan terus berjalan tidak efektif dan berpotensi menurunkan kualitas sumber daya manusia yang direkrut. Lembaga juga disarankan untuk memperketat proses verifikasi data kandidat, terutama terkait pengalaman kerja pengajar. Penambahan persyaratan administratif seperti surat keterangan kerja dari lembaga sebelumnya serta pencantuman nomor referensi yang dapat diverifikasi dapat membantu memastikan keabsahan informasi yang diberikan oleh pelamar dan meminimalisir terjadinya pemalsuan data. Terakhir, lembaga perlu melaksanakan evaluasi secara berkala dan sistematis terhadap seluruh proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan. Evaluasi rutin menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi kelemahan, memperbaiki prosedur, serta memastikan proses perekrutan berjalan lebih efektif dan mendukung perkembangan lembaga secara berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manuaba, I et al. (2023). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*(2023), 696-707.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 307-327.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Patricia, M. S., & Hersusetiyati, M. S. (2022). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Oranger Mobile pada PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Digital Bisnis, Model Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)*.
- Rahadi, D. R., dan Farid, M. M. (2021). *e-recruitment and selection (Pertama ed.)*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Hutama, H. R., dan Verawati, M. D. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Magelang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 3(2), 230-236.
- Riadi, M. (2023). *Rekrutmen Karyawan - Pengertian, Tujuan, Jalur dan Faktor yang Mempengaruhi*. Kajian Pustaka.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.