



**ANALISIS PROSES REKRUTMEN CALON KARYAWAN DENGAN
MENGUNAKAN METODE *DISC PERSONALITY TEST* PADA PT. GRHA
HUMANINDO MANAJEMEN PROYEK GAPURA ANGKASA BANDARA
INTERNASIONAL SULTAN MAHMUD BADARUDDIN II PALEMBANG**

Hendra Musa (1)

Hardi Yudha (2)

hendra.musaamh@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
Recruitment Process,
Standards and Criteria, DISC
Method

Abstract

This research to analyze the recruitment system for prospective employees in accordance with the standards and criteria for employees at PT Grha Humanindo Manajemen. The system used in the recruitment of prospective employees at PT. Grha Humanindo Management is the DISC Personality Test method. This research is descriptive qualitative in order to describe how the process of implementing employee recruitment in accordance with the standards and criteria for employees desired by PT Grha Humanindo Manajemen using the DISC Personality Test method.

The results showed the DISC Personality Test method has been running in accordance with the standards set by the company by prioritizing the attitude value in order to achieve employees who have service standards. The results also show this method cannot provide a description of a person's skills and level of knowledge. Considering that this company is engaged in the service sector, the deficiencies in the DISC method are not a priority. DISC Personality Test method can prevent parties who intend to intervene in the recruitment process, including committing bribes or collusion, corruption and nepotism.

Hendra Musa

hendra.musaamh@gmail.com

Majalah Ilmiah Manajemen – Vol : 09.02.2020

Pendahuluan

Rekrutmen merupakan langkah terpenting dalam membangun tim yang kuat. Pemilihan karyawan yang salah dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan, kinerja yang rendah, dan tingkat *turn over* yang tinggi. Tidak heran jika perusahaan berusaha untuk menemukan cara terbaik dalam merekrut karyawan dan menemukan karyawan yang tepat, sesuai dengan kriteria atau standar karyawan yang diinginkan. Proses rekrutmen calon karyawan bukan tugas yang mudah, banyak kesulitan yang sering dihadapi perusahaan dalam merekrut calon karyawan baru diantaranya: kualitas pelamar tidak sesuai dengan kriteria atau standar yang diinginkan. Dalam mendapatkan kandidat yang sesuai, dibutuhkan strategi rekrutmen yang tepat dan efektif untuk menghasilkan karyawan baru yang sesuai dengan kriteria atau standar yang diinginkan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat dari tahun ke tahun membuat setiap orang harus mempersiapkan dirinya sebaik mungkin dalam menghadapi dunia kerja. Kriteria permintaan sumber daya manusia saat ini semakin beragam dan dinamis. Setiap karyawan atau calon karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki *knowledge* dan *skill* yang mumpuni, tetapi juga harus memiliki *attitude* yang baik.

Attitude adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan sehari-hari, baik itu cara berbicara, bertindak, memperlakukan orang lain, semua itu adalah cerminan dari apa yang dipikirkan. *Attitude* seseorang dapat mempengaruhi kesuksesan masa depan karena kesuksesan dapat diraih dengan mengasah tiga hal, yaitu: keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*). *Attitude* adalah komponen yang paling penting dalam membentuk karakter, dan *attitude* yang baik dapat dipelajari dan dilatih bagi yang menginginkannya.

(<https://today.line.me/id/pc/article/Pentingnya+Attitude+dalam+Dunia+Kerja>).

Penerapan *attitude* oleh seorang pekerja dapat mencerminkan bagaimana kualitas perusahaan tersebut dikelola. *Attitude* menjadi peran penting untuk kemajuan perusahaan karena sumber daya manusia memiliki aset paling penting untuk sebuah perusahaan. Karenanya *attitude* sangat penting untuk dijaga dan memiliki porsi besar untuk penilaian yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia. Ketidakseimbangan dari *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang dimiliki oleh sumber daya dapat menghambat kemajuan perusahaan

Memiliki *software* atau metode atau sistem rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan menghemat waktu dan biaya. Dengan proses data yang akurat di dalam sistem, perekrut akan lebih mudah membuat keputusan yang tepat dalam menerima karyawan baru. Masih banyak perusahaan yang belum memiliki tim rekrutmen yang kuat

yang dapat menemukan orang yang tepat, sesuai dengan kriteria atau standar yang diinginkan. Kualitas dari calon karyawan baru yang diterima tergantung dari strategi rekrutmen yang efektif. Memiliki strategi rekrutmen dan menggunakan sistem dan metode rekrutmen yang baik, mempermudah perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen secara lebih efisien dan mendapatkan calon karyawan yang diinginkan.

PT.Grha Humanindo Manajemen (PT. GHM) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengelola sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini *Ground Handling* pesawat Garuda Indonesia Airline, Scoot Airline dan Citilink Airline yang ada di Bandara Internasional Sultan Mahmud Badarudin II Palembang.

PT. GHM, dalam menjalankan proses rekrutmen terhadap calon karyawan telah memiliki dan menjalankan metode dan *software* sendiri dalam melakukan rekrutmen terhadap calon karyawan agar sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen terhadap calon karyawan bagi PT. GHM ditujukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi, yaitu yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individual yang meliputi sikap, motivasi, nilai-nilai pribadi, serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/kegiatan.

PT.GHM sudah memiliki metode khusus untuk menilai *attitude* atau perilaku yang diharapkan oleh perusahaan pengguna, yaitu dengan menggunakan metode *DiSC Personality Test* (metode *DISC*) dalam melakukan perekrutan calon karyawan. Selama beberapa tahun belakang ini, masih terjadi masalah dalam hal perekrutan karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan perekrutan karyawan belum dilakukan secara penuh mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditentukan. Sejak tahun 2019 perekrutan calon karyawan pada PT. GHM dilakukan dengan mengikuti SOP yang ada, yaitu setiap calon karyawan yang akan direkrut wajib mengikuti tes tertulis dengan menggunakan metode *DiSC Personality Test* (metode *DISC*), agar kelak kinerja karyawan yang sudah direkrut dapat memuaskan bagi pimpinan perusahaan dikarenakan karyawan tersebut memiliki standar yang jelas.

Sistem perekrutan karyawan dengan menggunakan metode *DISC Personality Test* (metode *DISC*) dimaksudkan untuk menghindari adanya tuntutan dari pihak mitra usaha (*user*). Rekrutment dengan menggunakan metode *DiSC Personality Test* (metode *DISC*), bertujuan untuk menghasilkan nilai-nilai bagi calon karyawan tidak hanya dari sisi keahlian, kemampuan, pendidikan dan lain-lain melainkan berfokus juga pada nilai *attitude* atau perilaku calon karyawan. *Attitude* karyawan bagi PT. GHM adalah faktor yang sangat diutamakan, karena pengguna (*user*) dari karyawan yang direkrut oleh PT. GHM adalah perusahaan yang basis bisnisnya didunia pelayanan penerbangan, sehingga faktor *attitude* sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

Standar karyawan yang ditetapkan oleh PT. GHM akan menghasilkan nilai *attitude* pada calon karyawan karena perusahaan menetapkan nilai *attitude* sebagai nilai standar karyawan yang direkrut. *Attitude* atau perilaku didapatkan dari hasil tes tertulis. Hasil tes tertulis yang dilakukan terhadap calon karyawan akan dapat menilai apakah calon karyawan mempunyai nilai *attitude*, apabila nilai *attitude* yang dihasilkan dibawah

standar, maka perusahaan tidak bisa menjamin kinerja karyawan tersebut akan berkualitas.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mencoba untuk merumuskan masalah pokok dalam penelitian ini: Bagaimanakah sistem rekrutmen calon karyawan pada PT. Grha Humanindo Manajemen Proyek Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Mahmud Badarudin II Palembang dengan menggunakan metode *DISC Personality Test*?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yang dilakukan terhadap satu variabel tanpa membuat atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Sebagaimana menurut Arikunto (2005:234), bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Definisi Konsep

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009 : 281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variable tersebut adalah :

1. Proses rekrutmen karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan menyediakankaryawan yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis, 2001:112).
2. *DiSC Personality Test* adalah merupakan bahasa universal mengenai perilaku memiliki empat bagian utama yang disebut sebagai gaya kepribadian. Orang dengan gaya yang serupa cenderung menampilkan ciri perilaku yang mirip. DISC merupakan akronim 4 tipe kepribadian yang berarti : **Dominant (D)**, **Influencing (I)**, **Steadiness (S)** dan **Compliance (C)**.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *DISC* yaitu salah satu metode penilaian dalam bentuk tes Psikologi untuk menentukan tingkat attitude calon karyawan yang akan direkrut apakah yang sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis:2001).

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Hasibuan, M.S.P. (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

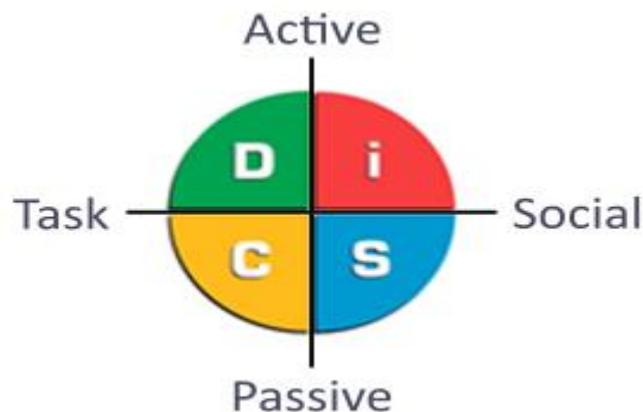
Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

B. Metode *DISC Personality Test* (Metode *DISC*)

Dalam sebuah kelompok, organisasi atau perusahaan, adalah kumpulan dari orang-orang yang berlatar belakang maupun kepribadian yang berbeda. Perbedaan inilah yang nantinya dapat memengaruhi kinerja dalam sebuah tim. Dalam mengefektifkan dan mengoptimalkan kerja tim, terlebih dahulu harus mengenal karakter dari pribadi setiap anggotanya. Bagaimana cara mengenal karakter dari pribadi setiap anggotanya dapat digunakan metode *DISC* (*Dominance, influence, Steadiness, Conscientiousness*).

DISC adalah alat penilaian kepribadian yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja, kinerja tim, dan juga komunikasi. *DISC* bisa digunakan untuk lebih memahami diri sendiri, maupun untuk beradaptasi dari segi perilaku terhadap orang lain. Hal ini bisa diterapkan dalam kerja tim, kepemimpinan, atau lainnya (Career Development Center Telkom University).

Diagram DiSC



Sumber: Studi Ilmu, 2020

Pada diagram diatas terdapat 4 jenis karakter; *Dominance, influence, Steadiness, dan Conscientiousness*. Masing-masing kepribadian digolongkan dalam karakter yang aktif/pasif, dan orientasinya kepada pekerjaan/sosial. Dengan melakukan dan melalui tes *DISC* akan diperoleh:

- Meningkatkan pengetahuan diri sendiri; bagaimana Anda menanggapi konflik, apa yang dapat memotivasi Anda, apa yang menyebabkan Anda stres, dan bagaimana Anda memecahkan masalah
- Memfasilitasi kerja tim yang lebih baik, dan meminimalkan konflik di dalam tim
- Mengelola lebih efektif dengan memahami disposisi dan prioritas anggota tim
- Menjadi pribadi yang lebih berpengetahuan, menjadi pemimpin yang efektif dan efisien

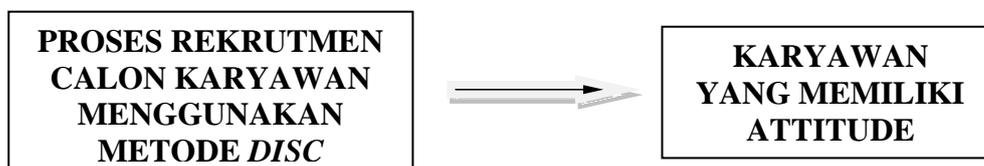
C. Tujuan tes *DISC*

- Membangun tim yang produktif
- Mengembangkan pemimpin maupun manajer yang efektif

- Melatih tenaga penjualan yang kuat
- Meningkatkan layanan pelanggan
- Manajemen konflik
- Membantu dalam perekrutan, penempatan, promosi, maupun *outsourcing*
- Meningkatkan pengalaman konseling atau pembinaan

D. Alur pikir

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, peneliti mencoba untuk menjabarkan alur pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini yaitu mengenai proses rekrutmen calon karyawan pada PT. Grha Humanindo Manajemen proyek Gapura Angkasa di Bandara Internasional sultan Mahmud Badarudin II Palembang.



Berdasarkan alur pikir yang ada, arah dari penelitian ini adalah tentang proses rekrutmen calon karyawan dengan menggunakan metode DiSC Personality Test (metode *DISC*) akan diketahui nilai attitude dari calon karyawan yang akan direkrut.

HASIL PENELITIAN

Proses rekrutmen karyawan pada PT. GHM memiliki prosedur yang telah ditetapkan. Proyek PT. Gapura Angkasa sebagai dituntut karyawan yang disalurkan kepada pengguna (user) memiliki bukan hanya keahlian dan kemampuan saja tetapi juga menjunjung tingkat *attitude* atau perilaku. PT. GHM sebagai perusahaan pengelola dan penyedia karyawan, telah menghasilkan karyawan yang selain memiliki keahlian dan kemampuan juga mempunyai salah satu cara untuk menilai karyawannya berdasarkan tingkat attitude sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan hasil penelitian, diketahui bahwa proses rekrutmen calon karyawan pada PT. GHM menggunakan metode *DISC Personality Tes (DISC)* yang terdiri dari 24 pertanyaan yang harus diselesaikan dan dijawab oleh calon karyawan dan membutuhkan waktu 15 menit untuk mengetahui hasil tes ini dengan metode DISC. Pendekatan pada metode DISC ini berdasarkan pada diagram DiSc yang terletak di antara kedua kutub.

Metode ini bukanlah sebuah alat test kepribadian yang lengkap atau test psikometrik dalam pengertian teknis, metode ini memberikan gambaran mengenai gaya seseorang yang dapat memprediksi kecenderungan perilakunya di masa yang akan datang. Hal ini diperoleh dengan mengevaluasi faktor-faktor kepribadian utama yang ada dalam diri seseorang.

Kemampuan seorang calon karyawan dalam mengikuti tes tertulis sangatlah menentukan hasil *attitude*-nya. Melakukan proses rekrutmen calon karyawan dengan menggunakan metode *DISC*, terhadap calon karyawan yang sudah dilakukan tes dengan menggunakan metode ini akan memberikan hasil jenis-jenis kepribadian sebagai berikut:

1. Seseorang dengan tipe D adalah pribadi yang suka memimpin, terlihat aktif, dan sangat fokus terhadap tujuan.

Karakteristik D :

- Selalu mencoba untuk mengubah, membenarkan, dan mengontrol sesuatu
- Berkemauan keras dan percaya diri
- Cepat dalam mengambil keputusan dan senang menerima tantangan
- Skeptis, dan kurang peduli terhadap orang lain
- Selalu termotivasi dengan adanya tujuan yang nyata
- Takut akan kegagalan, terlihat rentan, atau merasa dimanfaatkan oleh yang lain

Area pengembangan D :

- Cobalah menjadi pendengar yang aktif
 - Kurangi sifat untuk mendominasi
 - Kembangkan kepekaan untuk memahami perasaan orang lain
2. Seseorang-orang dengan tipe i sangat antusias untuk bersosialisasi.

Karakteristik i :

- Bersikap optimis, antusias, dan persuasif terhadap yang lainnya
- Selalu senang untuk berkolaborasi dalam tim
- Cepat mengambil tindakan, namun sangat impulsif dan tidak terorganisir
- Termotivasi akan popularitas atau pengakuan sosial
- Takut akan adanya penolakan dan diabaikan

Area pengembangan i :

- Kurangi sifat impulsif, pertimbangkan pro dan kontra nya
 - Coba lebih berorientasi kepada hasil belajar, lebih mengontrol emosi, dan juga kata-kata
 - *Talk less, listen more*
3. Seseorang dengan tipe S cenderung lebih tenang, dan cocok sebagai teman *curhat*.

Karakteristik S :

- Sangat kooperatif, setuju, dan sangat mendukung akan adanya stabilitas
- Terlihat sebagai orang yang tenang, sabar, stabil, dan konsisten
- Termotivasi dengan penyertaan dirinya dalam tim, dan adanya kesempatan untuk membantu orang lain serta mendapatkan penghargaan
- Loyal dan senang membantu orang lain
- Tidak senang dengan kegelisahan dan keragu-raguan yang muncul dalam dirinya
- Menghindari adanya perubahan, perubahan lingkungan yang drastis, serta menyinggung orang lain

Area pengembangan S :

- Lebih bersikap terbuka terhadap perubahan
- Tunjukkan lebih banyak inisiatif
- Coba untuk bersikap fleksibel
- Belajar menerima kritik dari orang lain

3. Seseorang dengan tipe C merupakan orang-orang yang selalu menganalisis, dan berfokus kepada akurasi yang tinggi.

Karakteristik C :

- Selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ada, demi mencapai akurasi dan kualitas
- Digambarkan sebagai orang yang sistematis, akurat, dan bijaksana
- Termotivasi dengan adanya peluang untuk mendapatkan pengetahuan baru
- Senang akan adanya peraturan dan pembagian kerja yang jelas
- Takut akan adanya kritikan
- Terkesan terlalu kritis, *overanalyzing*, dan mengisolasi diri dari yang lain

Area pengembangan C :

- Coba untuk “*doing right things*“, bukan “*doing things right*“
- Kurangi kritik terhadap ide dan metode orang lain
- Coba berespon lebih cepat, supaya tujuan tim bisa tercapai

Dalam beberapa kasus, mungkin saja satu orang memiliki lebih dari satu jenis kepribadian (paling banyak sampai dengan tiga jenis). Jika orang tersebut memiliki lebih dari satu tipe, maka karakteristiknya akan menjadi lebih variatif. Misalnya, orang yang bertipe rangkap *conscientiousness* dan *influence*, maka dia akan terlihat pendiam dan analitis, namun jika sudah kenal dekat dengan dirinya, kamu akan tahu jikalau dia senang untuk banyak bercerita (<http://www.discprofile.com/what-is-disc/overview/>).

Keuntungan lain dengan menggunakan metode *DISC* ini ada pada interpretasinya; pada test lengkap merupakan hasil pekerjaan para ahli atau *expert*-nya, hasil *DISC* dapat dikerjakan dengan menggunakan suatu *software* dan dapat dikerjakan dengan otomatisasi, dengan demikian waktu pelaporan yang dibutuhkan juga akan jauh lebih cepat.

Selain memiliki keuntungan metode *DISC* juga memiliki keterbatasan, yaitu tidak dapat memberikan gambaran keterampilan (*skills*) dan tingkat pengetahuan (*knowledge*) seseorang. Contoh, alat ini dapat menyimpulkan bahwa seseorang akan sangat cocok secara perilaku dan tempramen sebagai akuntan, akan tetapi tidak dapat menilai apakah orang itu memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan peran atau tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang koordinator perusahaan Project PT.Gapura Angkasa Palembang, dikatakan : “*apabila posisi yang dicari dari bawah, maka sumber external yang digunakan dan apabila posisi jabatan lebih tinggi tingkatannya digunakan sumber internal*”.

Wawancara juga dilakukan dengan salah satu pimpinan perusahaan PT. GMP: “*walaupun sumber dari external perusahaan ini juga sering mendapat banyak tuntutan titipan baik dari user maupun dari perusahaan tetangga, dan ada seseorang yang mengatakan akan menjanjikan uang demi titipannya masuk bekerja*”.

Peneliti juga mewawancarai seseorang yang telah mengikuti tes tersebut yang berasal dari kota Palembang, dikatakan bahwa : “*saya tidak pernah diminta uang untuk*

dijanjikan masuk bekerja dan saya hanya mendapat informasi tentang lowongan kerja di perusahaan ini sebab itu saya mengikuti tes rekrutmen ini”.

Setiap perusahaan yang ingin bergabung dengan perusahaan PT. GHM diwajibkan mengikuti jalur rekrutmen yang telah ditentukan dan mengikuti pelatihan kerja yang akan diberikan honor harian sesuai yang disepakati perusahaan. Tidak semua pelatihan diberikan honor, seperti magang atau praktek kerja lapangan (PKL) di perusahaan.

Dari segi efektifitas, sumber internal berfungsi apabila ada seorang karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan mendadak dan dibutuhkan karyawan yang harus ada penggantinya secepat mungkin dan memiliki kualitas standar perusahaan, maka proses rekrutmen ini akan dipergunakan akan tetapi tetap melalui proses rekrutmen.

Hasil wawancara penulis dengan A.O perwakilan perusahaan PT. GMP: *“kadang-kadang permintaan user harus dipertimbangkan karena user merupakan pemberi kerja pada perusahaan ini tetapi dengan syarat user bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan calon karyawan titipan tersebut dan melakukan jalur rekrutmen walaupun formalitas dan hasil tes tetap akan menjadi pedoman bagi manajemen untuk mewaspadai attitude atau perilaku kedepannya”.*

Berdasarkan hasil pengamatan, jika jawaban yang diberikan oleh calon karyawan tidak sesuai atau berbohong, maka secara otomatis sistem akan menghasilkan statement negative dari hasil yang ditampilkan. Sistem yang digunakan adalah sistem metode DISC, sehingga kualifikasi tingkat standar *attitude* para pelamar akan menjadi nilai negatif.

Pada kenyataannya masih ada pihak-pihak yang menggunakan kesempatan untuk mendapatkan keuntungan dalam proses rekrutmen calon karyawan dengan mengatakan kalau ingin masuk kerja harus membayar sejumlah uang yang ditentukan”. Hasil konfirmasi penulis kepada PT. GHM, apabila ada yang bekerja dengan cara membayar akan segera laporkan ke direksi dan staf tersebut akan diberhentikan”.

PT. GHM dalam melakukan proses rekrutmen calon karyawan dalam upayanya mencapai standar pelayanan kepada pihak pengguna (*user*), tetap memprioritaskan kualitas *attitude* pada calon karyawan. Dalam menentukan dan mengetahui kualitas *attitude*, setiap calon karyawan yang akan direkrut harus tetap melakukan tes tertulis dengan metode *DISC*.

Sejak tahun 2019 proses rekrutmen calon karyawan sudah dilakukan dengan prosedur, dari hasil pengamatan di lapangan, memang masih ditemukan terjadinya proses pengisian lembar jawaban tidak dilakukan dengan kepribadian sendiri, sehingga mengakibatkan tidak memenuhi kualifikasi standar yang diharapkan perusahaan. Selama proses rekrutmen calon karyawan berlangsung tidak diperkenankan adanya pungutan biaya dalam bentuk apapun oleh PT. GHM.

Hasil pengamatan terhadap proses rekrutmen calon karyawan ternyata masih ada ketidaktahuan calon karyawan dalam mengikuti tes tertulis, misalnya dalam pengisian lembar jawaban, padahal sebelum memulai pengisian pengujian akan menjelaskan terlebih

dahulu syarat yang harus dilakukan. Berikut adalah sebab kemungkinan kesalahan pengisian:

1. Tidak konsentrasi saat mendengar penjelasan dari penguji
2. Tidak mau menanyakan hal yang kurang dimengerti saat setelah penjelasan
3. Daya tangkap lambat

Bagi calon karyawan yang akan mengikuti tes rekrutmen tidak perlu memikirkan harus mengeluarkan uang suap atau KKN untuk bekerja diperusahaan PT. GHM. Perusahaan tetap melakukan tugas sesuai prosedur dengan mencari calon karyawan yang berkualitas terutama untuk nilai *attitude*. Manajemen PT. GHM tidak akan terpengaruh terhadap intervensi dari pihak manapun untuk melakukan penarikan karyawan diluar prosedur yang bisa mengakibatkan tingkat pelayanan menurun. Metode *DISC* menjadi lawan bicara pada pihak yang akan melakukan intervensi perusahaan dalam ikut campur perekrutan.

KESIMPULAN

1. Proses Rekrutmen pada PT. GHM dengan menggunakan Metode *DISC* sudah berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memprioritaskan pada nilai *attitude* demi tercapai karyawan yang memiliki standar pelayanan.
2. Keterbatasan dalam metode *DISC* adalah tidak dapat memberikan gambaran keterampilan (*skills*) dan tingkat pengetahuan (*knowledge*) seseorang. Mengingat perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan maka kekurangan pada metode *DISC* tidak terlalu diutamakan.
3. Digunakannya metode *DISC* adalah untuk mencegah pihak-pihak yang berniat untuk melakukan intervensi dalam proses rekrutmen misalnya dengan melakukan suap atau KKN.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2006, Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert, L dan John H Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit : Gadjah Mada University Press.
- Nurhuda, Erwin. Hamid, Djahur dan Riza, M. Faisal. 2014. *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan*

- Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9. No. 1: 1-9.
- Riduwan, 2009, *Metode dan teknik menyusun tesis*, penerbit : Alfabeta Bandung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.*
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.*