

The Right Man On The Right Place : Rekrutmen Crew Pada Event organizerKristin Juwita¹, Mei Ambar Kurnawati²

STIE PGRI Dewantara Jombang

Penulis Korespondensi*: kristinjuwita66@gmail.com**Abstrak**

Fams Organizer merupakan bisnis pada bidang pelayanan (*event organizer*) yang tengah naik daun dan menjadi favorit masyarakat. Kinerja dari *event organizer* adalah merencanakan suatu acara, hingga pada saat pelaksanaan acara guna menentukan kepuasan pelanggan. Bekerja pada bidang ini tentunya diperlukan seseorang yang berkompeten pada bidangnya. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengkaji serta menganalisis data secara objektif berdasarkan fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau paparan tentang bagaimana proses rekrutmen yang berlangsung pada *Fams Organizer*, sehingga mendapat *crew* yang sesuai dengan kriteria dan menempatkan calon pelamar menjadi *crew* pada tempat yang tepat. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen pada Fams Organizer telah terlaksana dengan terstruktur dari tahap mengidentifikasi jabatan, pendaftaran, seleksi administrasi, wawancara hingga training. Diketahui bahwa *Fams Organizer* mengagunkan strategi rekrutmen yang berbeda dalam proses wawancara yaitu secara kelompok, hal ini dinilai *Fams Organizer* cukup efektif dalam mencari pelamar yang sesuai dengan kriteria.

Kata **Kunci**: Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Seleksi

ABSTRACT

Fams Organizer is a business in the field of service (event organizer) which is on the rise and is a favorite of the community. The performance of the event organizer is to plan an event, until the event is to determine customer satisfaction. Working in this field is certainly needed by someone who is competent in their fields. This research method is a qualitative research method with a case study approach. In this study, researchers want to analyze data objectively based on the facts found that aims to provide on how the recruitment process on the Fams Organizer, so that it gets a crew that matches the criteria and placing the prospective applicant into a crew in the right place. Based on the results of the analysis it can be concluded that the recruitment process on the Fams Organizer has been carried out structured from the stage of identifying positions, registration, administrative selection, interviews to training. It is known that the Fams Organizer uses a different recruitment strategy in the interview process, namely "chit chat" groups, this is considered Fams Organizer is quite effective in finding applicants in accordance with the criteria.

Key Word: Human Resources, Rekrutmen & Selection

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran penting dari suatu perusahaan. Pada umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan job deskripsinya masing – masing. Menurut Qomariah (2020), Salah satu aktivitas sumber daya manusia adalah rekrutmen, menurut Kasmir (2017) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Sehingga diharapkan tenaga sumber daya manusia tersebut dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya guna tercapainya tujuan perusahaan, dengan ini perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya

Sebuah bisnis yang tengah populer beberapa tahun ke belakang ini adalah *event organizer*. Salah satu *event organizer* yang sedang populer di kota Jombang adalah Fams Organizer. *Event organizer* yang berdiri sejak 2018 ini mulanya berdiri karena permintaan teman yang akan menikah, Sejak itu Fams Organizer mendapat beberapa order dari klien, baik dari dalam kota maupun luar kota. Fams Organizer mampu menunjukkan performa yang baik dan mampu bersaing dengan pesaing lain yang ada di Jombang. Profesionalitasnya dalam mengelola suatu acara, lambat laun kliennya bukan lagi hanya acara pernikahan. Kini telah merambah dalam persiapan acara kantor, ulang tahun, *gathering* dan lain-lain. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia pada Fams Organizer bekerja sesuai keahlian. Dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan istilah “*the right man on the right place*” yang artinya manajemen sumber daya manusia yang tepat harus bisa mengusahakan agar tenaga kerja itu ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat & kemampuannya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Desilia & Harjoyo (2019), sumber daya manusia adalah kemungkinan dan hal-hal yang dimiliki manusia. Misalnya, alasan, perasaan, keinginan akan kebebasan, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, kreativitas, inisiatif, preferensi, pekerjaan. Menurut Sri Larasati (2018) terlepas dari bentuk atau tujuan organisasi atau perusahaan, unsur-unsur utama organisasi/perusahaan diciptakan berdasarkan dengan visi dan misi, serta tujuannya untuk

kemaslahatan umat manusia, dan manusia dinilai strategis memperhitungkan semua kegiatan perusahaan/organisasi.

Maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten seperti yang dituturkan oleh Rivai (2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Perlu adanya suatu sistem untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu langkah tertentu yang diambil oleh manajemen untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk menduduki jabatan, pekerjaan pada waktu dan tempat yang tepat. Menurut Larasati (2018) perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat 4 kegiatan yang membentuk perencanaan sumber daya manusia yaitu :

- a. Kegiatan penyediaan sumber daya manusia (Rekrutmen, Seleksi, penempatan kerja)
- b. Kegiatan *supply & demand* (mutasi, promosi, PHK, pensiun, pensiun)
- c. Kegiatan meningkatkan mutu sumber daya manusia (diklat, training, pengembangan)
- d. Kegiatan evaluasi kondisi sumber daya manusia.

Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan (*procurement*) sumber daya manusia merupakan lingkup pertama dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Batjo & Shaleh (2018) berikut hal-hal yang meliputi pengadaan sumber daya manusia; rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kerja.

- a. Rekrutmen: Perekrutan karyawan berarti menemukan dan atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja (Dessler 2015).
 - Tujuan rekrutmen, pada dasarnya, setiap perusahaan memiliki tujuan tertentu dalam melakukan rekrutmen dan pada umumnya tujuan dari perekrutan merupakan pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam mencari kebutuhan sumber daya manusia pada posisi dan

kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini juga merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dalam memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat luas.

- Faktor rekrutmen, Bangun (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah sebagai berikut :
 - Biaya dan manfaat atas rekrutmen tenaga kerja.
 - Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berfikir.
 - Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan)
- Proses rekrutmen, Larasati (2018), berpendapat bahwa proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dengan masuknya surat lamaran dari pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang siap untuk diseleksi, proses rekrutmen harus konsisten dengan strategi, visi dan nilai-nilai organisasi. Terdapat hal penting yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen yaitu :
 - Perencanaan rekrutmen, surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, deskripsi pekerjaan/uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan.
 - Strategi rekrutmen, dimana, bagaimana, dan kapan memikat calon pelamar.
 - Sumber-sumber rekrutmen; internal, eksternal, dan pengaruh pasar tenaga kerja.
 - Penyaringan; menyisihkan yang tidak sesuai.
 - Kumpulan pelamar, pemrosesan informasi, pemberitahuan kepada pelamar.
- Sumber penarikan karyawan, menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan. kedua dari luar perusahaan melalui *job street*, iklan lowongan, dinas tenaga kerja.

b. Seleksi

Menurut Larasati (2018) langkah-langkah dalam seleksi meliputi :

- Seleksi surat lamaran.
- Pemeriksaan referensi dan latar belakang,
- Tes kerja
- Wawancara

c. Pengenalan atau pelatihan

Setelah tahapan seleksi dilakukan, maka tahapan selanjutnya penempatan karyawan. Saat penempatan karyawan di perusahaan maka akan terjadi proses alamiah dari karyawan baru dan perusahaan yaitu adaptasi. Melalui program pengenalan dan training dapat direduksi kecanggungan dan keraguan serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan baru dalam bekerja. Orientasi dan *training* dapat dilakukan oleh manajer personalia maupun atasan langsung karyawan baru tersebut. Materi yang diorientasikan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, bidang usaha perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, kesejahteraan karyawan, peraturan promosi dan transfer, serta karyawan senior serta posisinya di perusahaan Batjo & Shaleh (2018).

d. Penempatan kerja,

Kebijaksanaan sumber manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien Larasati (2018).

Prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut (Larasati (2018) :

- Prinsip kemanusiaan:, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.
- Prinsip demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya menghormati; saling menghargai, dan mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.
- Prinsip *the right man on the right place*, prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi didasarkan kemampuan; keahlian; pengalaman serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.
- Prinsip *equal for equal work*, pemberian balas jasa terhadap karyawan didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.
- Prinsip kesatuan arah, prinsip ini diterapkan terhadap karyawan yang bekerja agar melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

- Prinsip kesatuan tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan.
- Prinsip kesatuan komando, karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga karyawan mempunyai satu orang atasan.
- Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja. Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada Fams Organizer. Dalam penelitian ini, menggunakan informan yang dianggap paling mengerti dan memiliki informasi mayoritas mengenai objek yang diteliti. Adapun profil informan dapat dilihat padat tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama	Umur	Posisi	Masa Kerja
1.	R	34	Official Tim	5 Tahun
2.	D	26	Freelance Tim	4 tahun
3.	I	23	Freelance Tim	4 Tahun

Pada penelitian ini menggunakan 2 tahap dalam teknik pengumpulan data, pertama adalah studi lapangan untuk menggali data primer yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kedua adalah studi pustaka, yaitu dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan mengenai landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

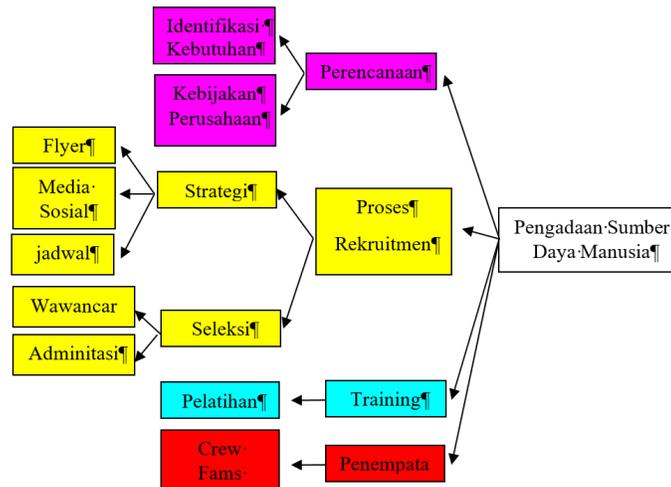
Teknik analisis data pada penelitian ini adalah *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing / verification* menurut Miles & Huberman (1984). Sedangkan model triangulasi yang digunakan pada penelitian ini memakai 2 triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teori.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Proses Pengadaan

The Right Man On The Right Place :

Rekrutmen *crew* pada Fams Organizer



Gambar 1. Hasil pengkodean proses rekrutmen pada Fams Organizer , Peneliti 2022

2. PEMBAHASAN

a. Perencanaan

- **Identifikasi Kebutuhan:** Sebelum diadakannya rekrutmen tim rekrutmen Fams Organizer melakukan perencanaan rekrutmen yakni mengidentifikasi kebutuhan karyawan (analisis kebutuhan) pada Fams Organizer. Meliputi posisi apa yang akan diisi dan deskripsi pekerjaan, yang selanjutnya melihat kualifikasi kerja sesuai jenis pekerjaan. Kebutuhan ini terjadi dikarenakan adanya permintaan atau posisi yang lowong
- **Kebijakan Perusahaan:** Selain disesuaikan dengan kebutuhan *crew* yang keputusan rekrutmen juga atas kebijakan dari *founder* Fams Organizer yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan beban kerja karyawan.

b. Proses Rekrutmen

- **Strategi Rekrutmen:** Pada proses rekrutmen di Fams Organizer yaitu dengan menggunakan media sosial instagram. Pada hal ini Fams Organizer memberikan gambaran

kualifikasi apa saja yang dibutuhkan mengenai kandidat calon karyawan, berikut strategi Fams Organizer dalam rekrutmen.:

- **Flyer:** Fams Organizer menggunakan *flyer* sebagai media informasi mengenai open rekrutmen, didalamnya tercantum syarat serta ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar.
 - **Media Sosial:** media sosial instagram menjadi sarana *job posting* serta bagian dari seleksi. Fams organizer menyatakan bahwa media sosial sangat membantu dalam proses rekrutmen karena semua orang dapat mudah mengakses dan informasi lebih cepat tersampaikan.
 - **Jadwal:** pada saat melakukan rekrutmen Fams Organizer juga memperhatikan waktu, saat penyebaran *flyer* pun diperhatikan agar semua orang bisa *apply* sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- **Seleksi :** Kandidat calon karyawan yang telah melamar dan telah memasukan beberapa berkas lamaran melalui *google* formulir yang telah disediakan Fams Organizer melalui *link* di media sosial instagram, akan diproses untuk penyeleksian, yang kemudian hanya beberapa pelamar yang memenuhi syarat akan masuk ke seleksi berikutnya, berikut proses seleksi di Fams Organizer :
- **Seleksi Administrasi:** Tim Fams Organizer melakukan pemrosesan lamaran yang telah masuk dengan menyaring pelamar sesuai dengan kriteria yang berlaku, dimana data yang telah masuk akan menjadi bahan pertimbangan untuk ke tahap selanjutnya.
 - **Seleksi latar belakang & kepribadian :** Fams Organizer juga mempertimbang latar belakang pelamar dalam proses seleksi, hal ini dimaksudkan agar pelamar yang akan menuju tahap selanjutnya merupakan yang benar-benar kompeten pada bidangnya dan sesuai dengan keahliannya. Pada seleksi ini Fams Organizer juga menyebutkan bahwa media sosial instagram pelamar menjadi bagian dari seleksi untuk melihat latar belakang pelamar.
- **Wawancara:** Pada tahap wawancara ini Fams Organizer menyatakan bahwa memiliki teknik yang berbeda dengan wawancara pada umumnya. Pelamar yang telah dinyatakan lolos pada tahap wawancara akan dikumpulkan menjadi satu. Fams organizer menyebutnya

Chit –Chat seluruh pelamar akan dilibatkan dalam suatu obrolan lalu akan dinilai dan di cocokkan dengan data-data pelamar.

c. Pelatihan

- **Training Lapangan:** Pelamar yang telah dinyatakan lolos wawancara, maka otomatis akan menjadi bagian Fams Organizer, tetapi masih melalui masa training dengan ditempatkan pada 1 sampai dengan 3 *event*. Hal ini juga dimaksudkan sebagai bentuk orientasi atau pengenalan lapangan.

d. Penempatan

Pada tahap penempatan, kandidat yang telah melaksanakan training dan dianggap mampu, maka dinyatakan lolos dan menjadi bagian dari Freelancer Fams Organizer.

Dari seluruh proses yang telah berlangsung Larasati (2018) mengemukakan bahwa harus terdapat maksud dalam merencanakan sistem penempatan karyawan salah satunya adalah harus mempunyai pelamar pekerjaan yang diseleksi untuk ditempatkan. Maka dengan ini seluruh proses yang berlangsung bisa didapat pelamar-pelamar yang telah terseleksi dan siap ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang sudah diuraikan, maka dapat diketahui pengadaan pada Fams Organizer terstruktur dimulai dari perencanaan, rekrutmen & seleksi, pelatihan hingga penempatan. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Fams Organizer melakukan perekrutan eksternal dengan memanfaatkan media sosial dalam strategi rekrutmennya, seperti instagram sebagai sarana *job posting* dan media formulir online. Fams Organizer akan memproses pelamar sesuai dengan kualifikasi, jika pelamar lulus seluruh seleksi maka pelamar merupakan pelamar yang telah memenuhi syarat.

Fams Organizer juga menyatakan bahwa proses rekrutmen yang mereka selenggarakan disesuaikan dengan Visi Misi perusahaan, maka pada setiap proses dilandasi dengan dasar sifat kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar pelamar memiliki kesan baik terhadap perusahaan meskipun nantinya belum berkesempatan untuk menjadi bagi dari Fams Organizer. Selain itu rasa kekeluargaan ini juga nantinya diharapkan mampu membangun rasa keluarga pada *crew* saat

memberikan sebuah pelayanan.

Setelah melaksanakan beberapa tahapan seleksi Fams Organizer menyebutkan bahwa sebelum pelamar ditempatkan pada posisi jabatan yang telah ditentukan, pelamar harus melalui masa training dengan ditempatkan pada 1 hingga 3 *event* untuk dilihat apakah pelamar berkompeten pada bidangnya. Sesuai dengan prinsip penempatan kerja dari pernyataan Larasati (2018) *The Right Man On the Right Place*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia .Bandung: Erlangga.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Desilia., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpam Press.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Handoko. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan penempatan Karyawan Di PT MRT Jakarta. *Jurnal Aghiya Stiesnu Bengkulu Vol 3 No 1*
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Keizer, D. p. (2011). Event rganizer sebagai Peluang Wirausaha. *Humaniora Vol.2 No.1* .
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh. Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Aplikasi & Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rofiah. (2021). QUALITATIVE METHODS : SIMPLE RESEARCH WITH TRIANGULATION THEORY DESIGN.
- Sanjaya, M. (2016). Analisi Penyelenggaraan Special Event "End Of Year Marbella Night" Oleh Extra Ordinary *Event organizer*. *Kalbis Sosio Jurnal Bisnis & Komunikasi* .