

BAB IV HASIL

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan souvenir kaos khas jogja. Jogja T-Shirt ini didirikan oleh Sugiyanto pada tanggal 17 Agustus 2009 dengan jumlah karyawan pada saat itu sejumlah 30 orang karyawan. Pada tahun yang sama, awal kelahiran Jogja T-Shirt Omah Oblong perusahaan ini, Sugiyanto sang pemilik perusahaan membuat sebuah event spektakuler yaitu membuat sebuah kaos raksasa. Seorang seniman lulusan Institut Seni Indonesia (ISI) yaitu Febrianto Tri Kurniawan, digandeng sebagai desainer konten kaos raksasa tersebut dengan ukuran kaos 36 meter x 46 meter dengan menghadirkan konsep gambar yang dapat merekam ruh kehidupan jogja, yaitu dengan menampilkan bangunan bersejarah, transportasi tradisional, prajurit kraton, tugu, gapura kraton (Dono pertopo), Gunung merapi serta kesenian tari-tarian jogja. Kaos raksasa ini telah meraih penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) kategori kaos terbesar, dengan adanya penghargaan serta event dan inovasi inilah membuat Jogja T-Shirt Omah Oblong semakin dikenal luas masyarakat.

Tahun 2011-2012 Jogja T-Shirt banyak melakukan perubahan serta perbaikan dengan melakukan perbaikan manajemen dan pemasaran, hingga keputusan sang pemilik untuk berpindah lokasi pemasaran. Tahun

2012, pemerintah memberikan akses pada Jogja T-Shirt agar produknya dapat dikemas dalam bentuk toko oleh-oleh berbasis destinasi wisata. Tahun 2014 Jogja T-Shirt kembali memberikan inovasi dalam pemasarannya yaitu dengan konsep edukasi. Dengan berbagai keterbatasan pada awal berdirinya Jogja T-Shirt mulai dari tenaga SDM hingga lokasi, namun semakin bertambah tahun Jogja T-Shirt semakin berkembang dengan pengelolaan serta pemasarannya pun semakin diperkuat dengan merekrut tenaga SDM yang mumpuni yang diinginkan oleh perusahaan.

Hingga saat ini, Jogja T-Shirt telah menjadi salah satu destinasi wisata di Jogja yang kerap dan ramai dikunjungi. Tidak hanya dari wisatawan lokal saja namun juga wisatawan dari mancanegara.

B. Profil Narasumber

Profil narasumber ini diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Profil Narasumber

No	Status	Jumlah Narasumber
1	Manager Produksi	1
2	Manager SPG dan <i>Guest</i>	1
3	Tim rekrutmen dan seleksi	1
4	<i>Guest</i>	2
5	SPG Omah Oblong	2
Jumlah		7

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa narasumber yang digunakan peneliti sejumlah 7 orang narasumber yang telah bekerja di Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta dengan berjumlah masing-masing 1 narasumber dari manager serta tim rekrutmen dan seleksi, dan masing-masing 2 narasumber dari SPG dan *guester*, narasumber-narasumber tersebut terdiri dari:

1. Manager Produksi

Manager produksi dalam penelitian ini berjumlah 1 orang. Manager produksi ini bertanggung jawab atas produksi kaos mulai dari bahan baku menjadi bahan jadi yaitu kaos serta kinerja setiap devisi produksi, narasumber telah bekerja sejak berdirinya Jogja T-Shirthingga saat ini.

2. Manager SPG dan *Guester*

Manager SPG dan *Guester* dalam penelitian ini berjumlah 1 orang. Manager SPG dan *Guester* ini bertanggung jawab dalam perekrutan serta memantau kinerja setiap SPG dan *guester*, narasumber telah bekerja selama 2 tahun.

3. Tim Rekrutmen dan Seleksi

Tim rekrutmen dan seleksi dalam penelitian ini berjumlah 1 orang. Tim rekrutmen ini bertugas dalam penerimaan surat lamaran calon karyawan, narasumber telah bekerja dari awal berdirinya Jogja T-Shirthingga saat ini.

4. *Guester*

Guester atau penerima tamu dalam penelitian ini berjumlah 2 orang. *Guester* ini bertanggung jawab untuk menjelaskan apa saja yang menjadi kelebihan dari Jogja T-Shirt Omah Oblong, serta memaparkan profil dari perusahaan, narasumber pertama telah bekerja selama 2 tahun dan narasumber kedua telah bekerja sejak awal berdirinya Jogja T-Shirt hingga saat ini.

5. SPG Omah Oblong

SPG Omah Oblong dalam penelitian ini berjumlah 2 orang. SPG ini bertugas untuk melayani para konsumen yang berkunjung, narasumber pertama telah bekerja selama 2 tahun dan narasumber kedua telah bekerja selama 3 tahun.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta, Jalan jambon RT 01/RW 19, Baturan, Trihanggo, Gamping, Kabupaten Sleman yang merupakan UKM dibidang produksi kaos khas Jogja. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan hingga dapat bekerja di Jogja T-Shirt serta bagaimana *person-organizational fit* SPG dan *Guester*. Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara kepada narasumber, melakukan observasi dalam proses rekrutmen SPG Jogja T-Shirt, wawancara ini dilakukan sebanyak dua kali oleh peneliti pada hari Senin, 12 November 2018 Pukul 10.00-12.00 dan hari Jumat, 16 November 2018 10.00-12.30 di outlet Omah Oblong.

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan kembali mengenai rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada awal bab. Kemudian peneliti akan menyajikan pendapat dari masing-masing narasumber kemudian dilanjutkan penginterpretasian dari pendapat-pendapat narasumber.

1. Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Jogja T-Shirt Omah Oblong dalam merekrut karyawan SPG dan *guesta*

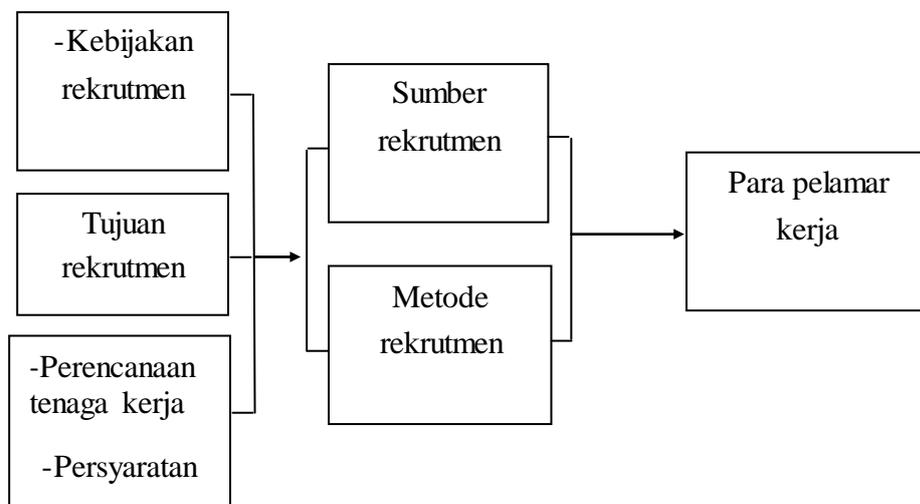
Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah di jelaskan, rumusan masalah pertama yaitu mengenai bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Jogja T-Shirt Omah Oblong dalam merekrut karyawan SPG dan *Guesta*. Adapun tujuan utama dari rumusan masalah tersebut yaitu untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen serta seleksi yang telah dijalankan oleh Jogja T-Shirt.

a. Rekrutmen

Sistematika laporan hasil wawancara:

- 1) Kebijakan → SOP
- 2) Perencanaan tenaga kerja
- 3) Persyaratan pokok → Diutamakan yang telah berpengalaman
→ Pendidikan minimal SMA/SMK
- 4) Tujuan rekrutmen
- 5) Sumber rekrutmen → Eksternal
→ Internal
- 6) Metode rekrutmen → Terbuka
→ Tertutup
→ Referral (rekomendasi)
- 7) Kelebihan dan kekurangan

Gambar 4. 1
Proses rekrutmen Jogja T-Shirt



Penjelasan dari sistematika pelaporan rekrutmen:

1) Kebijakan rekrutmen

Perekrutan SPG dan *guester* pada Jogja T-Shirt adalah hal yang sangat penting bagi keberlangsungan kemajuan perusahaan. Dengan diadakannya perekrutan karyawan maka perusahaan dapat memutuskan karyawan yang seperti apa yang layak untuk bekerja di perusahaan, dengan berdasarkan ketentuan yang telah perusahaan tetapkan. Dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, Jogja T-Shirt mempunyai kebijakan serta perencanaan tenaga kerja tersendiri.

Kebijakan dalam merekrut karyawan SPG dan *guester* di Jogja T-Shirt Omah Oblong yaitu disesuaikan dengan SOP yang telah ada. Dimana SOP untuk merekrut karyawan SPG dan *guester* di Jogja T-Shirt sendiri yaitu calon karyawan atau tenaga kerja SPG dan *guester* yang melamar harus dapat menerapkan 3S yaitu (Senyum, Salam, Sapa), kemudian berpenampilan menarik. Jogja T-Shirt menerapkan SOP tersebut dengan tujuan yaitu SPG dan *guester* merupakan pekerjaan dibidang jasa, dimana perusahaan berharap dengan diterapkannya SOP 3S serta berpenampilan yang menarik agar para konsumen yang berkunjung dan membeli produk dapat merasa nyaman, dan puas. Jika SPG dan *guester* dapat melayani dengan baik, ramah, sopan, sabar maka para pelanggan akan merasa puas dan dapat kembali berbelanja di Jogja T-Shirt. Manager yang bertanggung jawab atas perekrutan SPG dan *Guester* menambahkan:

“Karena kita dibidang jasa, ya kita harus memberikan suatu SOP, bagaimana bisa tidak mereka menerapkan 3S tadi, kalau tidak bisa maka kami tidak bisa menerima itu. Selanjutnya penampilan menarik, tidak harus cantik namun menarik. Yang nantinya calon pembeli akan merasa senang.”

2) Tujuan rekrutmen

Tujuan Jogja T-Shirt dalam merekrut karyawan SPG dan *guesta* yaitu untuk memperlancar dalam penjualan produk yang dipasarkan oleh Jogja T-Shirt. Hal ini telah dijelaskan oleh manager dalam wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu:

“Ya jelas pasti dong kita merekrut SPG dan guesta ini untuk memperlancar penjualan dan promosi yang ada disini.”

3) Perencanaan tenaga kerja

Selain kebijakan dan tujuan yang diterapkan oleh Jogja T-Shirt dalam merekrut calon karyawan maka selanjutnya Jogja T-Shirt memikirkan bagaimana untuk perencanaan tenaga kerja SPG dan *guesta* yang akan direkrut nantinya. Perencanaan tenaga kerja ini sendiri dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui berapa banyak jumlah karyawan SPG dan *guesta* yang akan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan jumlah SPG dan *guesta* agar pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Perencanaan tenaga kerja yang diterapkan dalam Jogja T-Shirt ini yaitu dengan menyesuaikan kapasitas ruang lingkup kerja yang ada di Jogja T-Shirt. Dengan ruang lingkup kerja yang luas terutama di outlet

maka perusahaan membutuhkan cukup banyak karyawan SPG dan *guester*, namun jika nantinya lingkungan kerja diperluas kembali maka karyawan SPG dan *guester* akan ditambah kembali jumlahnya. Hal ini telah disampaikan oleh manager yang bertanggung jawab atas SPG dan *guester* dari hasil wawancara yaitu:

“Kita punya rencana memang disesuaikan dengan kapasitas disini, karena lingkungannya besar disini, untuk SPG ya untuk saat ini saya merencanakan 33. Ya seperti ini karena sementara ada 31, nah untuk menggenapkan 33. Tapi nanti kalau sudah membesar lagi tentu nanti kita akan menambah lagi yaitu kapasitas ruang lingkungannya dan kapasitas tenaga kerjanya.”

Jogja T-Shirt dalam merencanakan tenaga kerja SPG dan *guester* ini adalah bersifat fleksibel yaitu dengan melihat kapasitas ruang lingkup pekerjaannya.

4) Persyaratan pokok calon tenaga kerja

Kemudian setelah mengetahui bagaimana perencanaan tenaga kerja yang dibutuhkan maka Jogja T-Shirt menetapkan persyaratan atau ketentuan pokok apa saja yang akan dibutuhkan calon karyawan SPG dan *guester* yang akan melamar di Jogja T-Shirt.

Jogja T-Shirt tentunya mempunyai kriteria atau persyaratan pokok tersendiri yang ditetapkan untuk calon karyawan SPG dan *guester* yang akan melamar di Jogja T-Shirt. Salah satu yang menjadi kriteria atau syarat pokoknya yaitu calon pelamar yang sudah pernah bekerja di toko sebelumnya, kemudian pendidikan minimal SMA/SMK. Hal ini diperjelas

dari hasil wawancara dengan manager yang bertanggung jawab atas SPG dan *Guester*, yaitu:

“Sebenarnya kreteria sendiri bahwa seseorang yang sudah pernah bekerja ditoko yang kita prioritaskan, kalo belum pernah bekerja ditoko nantikan kaget, toko bagaimana, cara melayani orang yang banyak, dan lain-lain itu, itu kreteria yang utama seperti itu. Untuk pendidikannyakita minimal SMA/SMK sederajad. Karena rata-rata yang mendaftar kebanyakan SMA/SMK sederajad, jarang yang mahasiswa. Ada tapi bukan dibagian SPG dan guster”

Jogja T-Shirtmemprioritaskan calon karyawan SPG dan *guster* yang melamar yang sudah pernah bekerja di toko sebelumnya, dan minimal pendidikan SMA/SMK sederajad. Adapun alasannya yaitu agar pekerja tau bagaimana cara melayani konsumen yang datang kemudian memilih minimal pendidikan SMA/SMK sederajad agar arahan yang nantinya disampaikan oleh atasan dapat di pahami dengan mudah dan cepat.

5) Sumber rekrutmen

Setelah semua disiapkan maka langkah selanjutnya yaitu melakukan proses rekrutmen, yang dimana proses rekrutmen atau penarikan tenaga kerja itu sendiri yaitu merupakan suatu proses pencarian calon karyawan atau tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan (Bangun, 2012).

Sumber perekrutan sendiri ada 2 yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Dimana sumber internal itu sendiri yaitu perekrutan calon karyawan yang berasal dari dalam perusahaan. Sedangkan sumber eksternal yaitu perekrutan calon karyawan yang berasal dari luar

perusahaan. Seperti halnya yang diterapkan di Jogja T-Shirt dalam merekrut calon karyawan SPG dan *Guester* yaitu dengan cara sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal yang digunakan oleh Jogja T-Shirt ini dengan cara memperpanjang kontrak kerja yang telah disetujui oleh karyawan SPG dan *guester* yang telah bekerja sebelumnya dengan atasan yang bertanggung jawab. Sedangkan untuk sumber eksternal yang digunakan Jogja T-Shirt ini dengan mencari calon karyawan baru dari masyarakat luar yang belum pernah bekerja di Jogja T-Shirt namun masih dalam satu kabupaten. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara dengan manager yang bertanggung jawab terhadap SG dan *Guester*, yaitu:

“Pertama kita mengutamakan dari dalam yah, dalam kabupaten ataupun yang terdekatlah. Karena apa kadang ada yang pulang jam sepuluh malam. Kalau kami ambil dari luar kabupaten yaa kasihan juga.”

6) Metode rekrutmen

Setelah menentukan sumber rekrutmen apa yang digunakan maka selanjutnya menentukan metode seperti apa yang akan digunakan Jogja T-Shirt untuk mendapatkan karyawan baru. Metode rekrutmen sendiri ada 2 yaitu metode terbuka dan tertutup. Metode terbuka ini yaitu dengan cara menyebarluaskan informasi perekrutan ke masyarakat luas, sedangkan metode tertutup yaitu dengan cara menyebarkan informasi perekrutan hanya didalam perusahaan saja.

Jogja T-Shirt ini menggunakan 2 metode perekrutan, yaitu menggunakan metode terbuka dan metode tertutup untuk mencari calon karyawan yang akan ditempatkan di bagian SPG dan *Guester*. Metode

terbuka dilakukan dengan cara menyebarkan informasi lowongan kerja dengan bekerja sama dengan media cetak yaitu koran dan media elektronik yaitu radio, sedangkan metode tertutup yaitu dengan cara menyebarkan informasi lowongan kerja hanya didalam perusahaan saja. Jogja T-Shirt juga menerapkan sistem *referrals* (rekomendasi pegawai) dimana jika telah disebarkan didalam perusahaan maka karyawan yang telah lama bekerja akan menginformasikan lowongan tersebut kepada kerabat ataupun *family* terdekat untuk mengajukan lamaran pekerjaan. Hal ini diperjelas dengan penjelasan yang disampaikan oleh manager yang bertanggung jawab atas rekrutmen SPG dan *guster*, yaitu:

“Nah gini, setiap kali ada yang lowong disini maka kami iklankan. Kita ada kerjasama dengan media cetak dan media elektronik yaitu radio. Ataupun secara ini, secara personaliti. Personaliti begini, kayak gini kan sodaranya alfi tadi, nah jadi ada lowongan siapa kira kira ada yang mau gak sebelum kita iklankan. Kalau sudah tidak ada ya kita iklankan.”

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada SPG yang telah bekerja selama 2 tahun, bahwa beliau mengetahui informasi pekerjaan ini melalui koran kedaulatan rakyat. Hal ini disampaikan sebagai berikut:

“Kalau saya dulu info lowongan ini dari koran, di kedaulatan rakyat dulu”

Metode terbuka dan tertutup seperti ini yang dijalankan Jogja T-Shirt dalam merekrut karyawannya sudah dijalankan dari awal diterapkan.

7) Kelebihan dan kekurangan metode rekrutmen

Dalam pelaksanaan dan menerapkan metode terbuka dan tertutup, maka tentunya terdapat kekurangan dan kelebihan bagi Jogja T-Shirt. Kekurangan dan kelebihan ini nantinya akan menjadi evaluasi bagi Jogja T-Shirt untuk memperbaiki kembali sistem perekrutan calon karyawan untuk kedepannya.

Jogja T-Shirt yang menggunakan dua metode dalam perekrutan calon karyawannya SPG dan *guestaer*, Jogja T-Shirt dalam menjalankan rekrutmen dengan menggunakan dua metode tersebut tentunya mempunyai kelebihan serta kekurangan. Kekurangan yang dialami Jogja T-Shirt dalam menerapkan metode terbuka dan tertutup yaitu perekrut tidak langsung mendapat calon karyawan sedangkan kekurangan untuk metode tertutup yaitu ada timbul rasa tidak enak diri. Adapun kelebihan dalam metode terbuka yaitu perekrut tidak ada rasa tidak enak terhadap calon karyawan yang akan direkrut, kelebihan menggunakan metode tertutup yaitu cepat untuk mendapatkan calon karyawan. Seperti yang telah dijelaskan dalam sesi wawancara terhadap manager SPG dan *guestaer* yaitu:

“Kita berbicara kekurangannya dulu. Kekurangannya adalah kalau metode ini, kalau media elektronik itu tidak langsung dapat. Sedangkan kekurangannya untuk metode personaliti itu ada rasa tidak enak diri itu kekurangannya. Walaupun kita harus tegas dalam berbicara, layak atau tidak layak tapi kan akhirnya timbul rasa tidak enak. Kelebihan memakai metode elektronik, kita tidak ada rasa tidak enak dan enak saja begitu. Nah kemudian kelebihan metode perosnaliti, cepat untuk mendapatkan orang lebih cepat. Itu saja.”

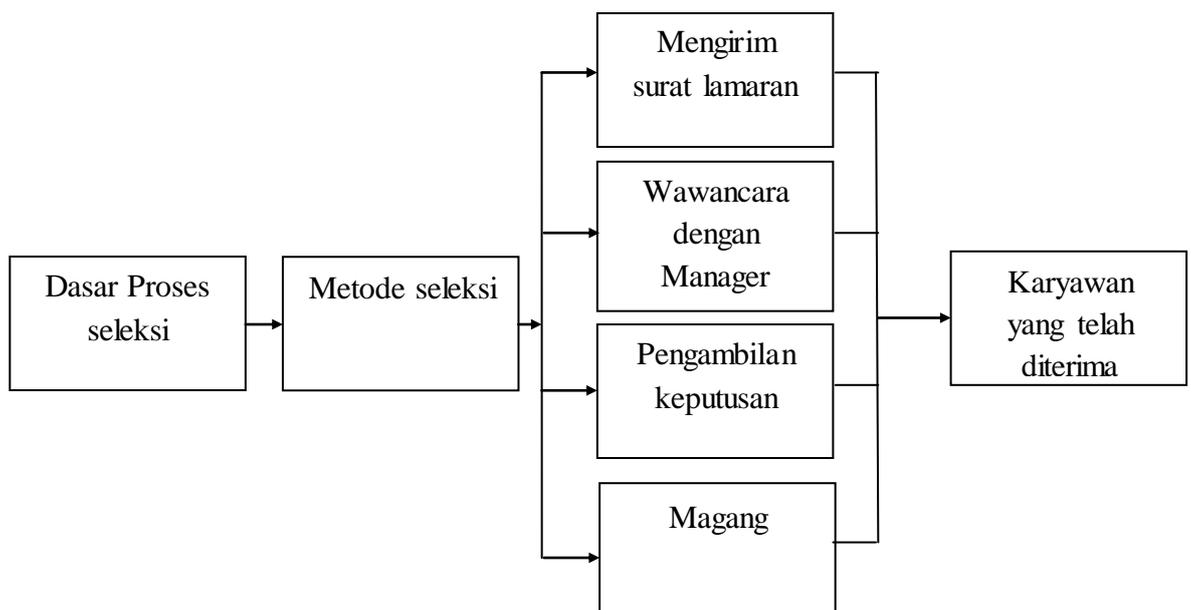
Setiap perusahaan mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menentukan metode yang digunakan dalam merekrut calon karyawan, tidak semua perusahaan mempunyai kelebihan dan kekurangan yang sama.

b. Seleksi

Sistematika laporan hasil wawancara:

- 1) Dasar proses seleksi → Ulet
→ Jujur
→ Disiplin
→ Komunikatif
- 2) Metode Seleksi → Non-Ilmiah
- 3) Proses dan tahapan seleksi → Mengirim surat lamaran
→ Wawancara dengan Manager
→ Pengambilan keputusan
→ Magang
- 4) Kendala dalam proses seleksi
- 5) Kelebihan dan kekurangan

Gambar 4. 2
Proses seleksi Jogja T-Shirt



Penjelasan sistematika laporan hasil wawancara:

1) Dasar proses seleksi

Setelah proses perekrutan berjalan, maka Jogja T-Shirt mendapat beberapa calon karyawan SPG dan *guestaer* yang melamar. Untuk menentukan calon karyawan SPG dan *guestaer* yang seperti apa yang dapat diterima dari beberapa pelamar yang telah mengajukan lamaran maka Jogja T-Shirt mengadakan yang namanya seleksi karyawan. Seleksi adalah salah satu proses pemilihan seorang pelamar dari kelompok pelamar yang sesuai untuk menempati posisi yang ditawarkan oleh perusahaan (Mondy, 2008). Dalam melakukan proses seleksi maka Jogja T-Shirt menentukan apa yang menjadi dasar dalam melakukan proses seleksi karyawan SPG dan *guestaer*.

Dasar dalam proses seleksi yang dilakukan Jogja T-Shirt yaitu niat untuk bekerja, ulet, jujur dan disiplin dalam bekerja kemudian komunikatif dengan pelanggan atau konsumen. Hal ini diperjelas dengan hasil wawancara dengan tim rekrutmen dan seleksi, yaitu:

“Ya kalau kita sih satu niat kerja, ulet, jujur dan disiplin”

Setelah mengetahui dasar dalam proses seleksi yang ditentukan oleh Jogja T-Shirt, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan metode untuk menyeleksi calon karyawan.

2) Metode seleksi

Metode seleksi digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan dalam melakukan pekerjaan. Terdapat 2 metode seleksi yaitu metode

non-ilmiah serta metode ilmiah. Metode non-ilmiah ini dibutuhkan atas dasar perkira-kiraan, bukan atas perhitungan yang cermat. Sedangkan metode ilmiah digunakan untuk menentukan jumlah karyawan yang akan diterima atas perhitungan yang sesuai analisis beban kerja.

Jogja T-Shirt menerapkan metode non-ilmiah dalam perekrutan karyawan SPG dan *guester*, yaitu menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan disesuaikan dengan kapasitas ruang lingkup kerja, serta unsur-unsur yang digunakan dalam proses seleksi menggunakan metode non-ilmiah ini meliputi, sebagai berikut:

- a) Surat lamaran yang diajukan
 - b) Ijazah sekolah
 - c) Surat keterangan pekerjaan serta pengalaman
 - d) Wawancara langsung dengan pelamar
 - e) Penampilan serta keadaan fisik pelamar
 - f) Tulisan pelamar
- 3) Proses dan tahapan seleksi

Proses seleksi yang dilakukan Jogja T-Shirt dalam memilih calon karyawan yaitu:

- a) Mengirim surat lamaran

Dimulai dari memasukkan surat lamaran pekerjaan dan persyaratan yang harus dilengkapi, adapun persyaratan tersebut yaitu:

1. Surat lamaran (ditulis tangan)

2. Akta kelahiran
3. Fotokopy KTP
4. Pengalaman kerja (jika ada)
5. Pas foto

Setelah melengkapi persyaratan serta mengirim surat lamaran maka calon karyawan SPG dan *guester* nantinya akan menunggu panggilan untuk melakukan tahap berikutnya yaitu sesi wawancara.

b) Wawancara dengan Manager

Setelah melengkapi persyaratan, selanjutnya melakukan sesi wawancara. Dalam observasi yang dilakukan peneliti pada saat proses seleksi yaitu wawancara, peneliti mengamati setiap penjelasan yang disampaikan oleh interviewer. Hal pertama yang dilakukan oleh interviewer dalam proses wawancara yaitu perkenalan diri oleh interviewer, kemudian perkenalan diri dari calon karyawan, setelah itu interviewer memaparkan tentang bagaimana pekerjaan sebagai SPG di Jogja T-Shirt, menjelaskan jam kerja yang diterapkan, yaitu setiap SPG dan *guester* mempunyai 3 sift, dimana sift pertama jam masuk dari pukul 07.00-16.00, jika jam masuk pukul 10.00-19.00, kemudian jika masuk pukul 13.00-22.00.

Setelah memaparkan waktu masuk jam kerja, penjelasan berikutnya yaitu aturan yang ditetapkan oleh Omah Oblong dalam bekerja sebagai SPG dan *guesta*, dijelaskan bahwa dalam bekerja boleh membawa dan bermain hp, namun saat ada konsumen SPG dan *guesta* tetap harus melayani konsumen terlebih dahulu dan Jogja T-Shirtpun menerapkan peraturan keterlambatan jam hadir. Interviewer menjelaskan bahwa selama 1 bulan kerja minimal terlambat yaitu 5 menit selama 3 kali, jika terlambat sebanyak 4 kali maka akan mendapat teguran, jika terlambat sebanyak 5 kali, maka karyawan tidak diikutkan dalam kompetisi bonus tambahan sebesar 250.000. Kompetisi ini dilakukan setiap 1 bulan sekali dan berlaku untuk 2 orang pemenang, hal ini dilakukan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar lebih giat dan tertib dalam bekerja dan kehadiran. Namun jika terlambat 5 menit sebanyak 6 dan 7 kali maka karyawan yang terlambat akan dipanggil langsung oleh manager yang bertanggung jawab.

Kemudian interviewer memaparkan kreteria yang seperti apa yang nantinya akan mendapatkan bonus tambahan dan berhak memenangkan kompetisi untuk karyawan SPG dan *guesta*. Kreteria karyawan yang akan mendapatkan bonus yaitu:

1. Jika karyawan tidak pernah terlambat saat masuk kerja

2. Jika karyawan melakukan lembur yang banyak
3. Tidak pernah mangkir (maksud mangkir disini yaitu karyawan yang tidak pernah mengambil jatah libur dalam 1 bulan)
4. Dari kreatifitas karyawan tiap individu.

Setelah pemaparan kreteria karyawan yang layak untuk menang dalam kompetisi yang diadakan dan mendapatkan bonus, maka selanjutnya interviewer akan memaparkan sistem dan jumlah gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya yaitu interviewer membuka sesi pertanyaan bagi calon karyawan yang ingin bertanya.

Namun dalam proses seleksi ini sendiri, tim perekrut dan seleksi tidak hanya melihat dari hasil wawancara, tetapi dilihat juga dari tulisan surat lamaran yang diajukan, karena menurut narasumber tulisan dapat diketahui bagaimana karakter orang tersebut, selain itu bagaimana cara calon karyawan duduk dan bersikap selama wawancara berlangsung. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara dengan tim rekrutmen dan seleksi serta manager yang bertanggung jawab atas SPG dan *guesta* yaitu:

“Tim rekrutmen dan seleksi memasukkan iklan lowongan pekerjaan ke media cetak atau radio kemudian ada yang masuk setelah itu calon karyawan memasukan surat lamaran, kemudian nanti kami laporkan ke CEO, beliau lihat surat lamarannya setelah itu baru kami wawancara.”

c) Pengambilan Keputusan

Jika semua proses telah berlangsung kemudian langkah selanjutnya pengambilan keputusan, setelah diputuskan maka untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana cara bekerja karyawan maka Jogja T-Shirt mengadakan magang selama 1 bulan untuk karyawan baru yang telah direkrut dan diseleksi, magang ini pun termasuk dalam seleksi karyawan, dimana manager yang bertanggung jawab atas SPG dan *Guester* tetap memantau bagaimana cara bekerja mereka, bagaimana ramah tama dalam melayani konsumen, dll. Jika yang bertahan merasa sesuai dan nyaman maka dilakukannya tanda tangan kontrak, jika yang merasa tidak sesuai maka biasanya 3 minggu bekerja sudah keluar.

setelah 1 bulan selesai dan mendapatkan karyawan yang bertahan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada di Jogja T-Shirt maka adanya tanda tangan kontrak antara karyawan baru dengan Jogja T-Shirt selama 3 bulan kerja untuk SPG dan 6 bulan kerja untuk *guster*.

4) Kendala dalam proses seleksi

Setiap perusahaan dalam melaksanakan proses seleksi, sudah pasti mendapatkan kendala. Namun kendala yang dialami oleh setiap

perusahaan berbeda-beda tentunya, sesuai dengan bagaimana proses seleksi yang diterapkan oleh perusahaan.

Jogja T-Shirts sendiri mempunyai kendala dalam melakukan seleksi yaitu kendala bagi interviewer adalah mengecewakan bagi para calon karyawan SPG dan *guestaer*, maksud mengecewakan disini yaitu mengecewakan para calon karyawan dengan hasil yang sudah ditetapkan, calon karyawan tersebut diterima atau tidak. Kendala yang lain yaitu dengan menggunakan proses wawancara ini adalah para calon karyawan SPG dan *guestaer* tidak terbuka. Hal inipun diperjelas oleh manager yang bertanggung jawab atas SPG dan *guestaer*, yaitu:

“Kendala bagi saya ya sudah biasa mengecewakan, kendala yang lain dimana proses wawancara ini terkadang mereka itu tidak mau terbuka itu kendala, contoh saya tawarkan ada pertanyaan tidak ada pertanyaan, anda paham jawab paham ternyata setelah di OK ditengah perjalanan tidak OK.”

5) Kelebihan dan kekurangan dalam proses seleksi

Dalam proses seleksi yang dijalankan oleh Jogja T-Shirt ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Adapun kelebihan dan kekurangan dalam proses seleksi yang dilaksanakan oleh Jogja T-Shirt ini sendiri yaitu untuk kelebihan dari proses seleksi tersebut adalah pihak interviewer dapat mengenal lebih dekat dengan calon karyawan SPG dan *guestaer* yang melamar, kemudian kekurangannya adalah pihak interviewer tidak dapat memastikan hasil wawancara, karena itu sifat manusiawi. Dari hasil

wawancara mendalam yang dilakukan peneliti, manager yang bertanggung jawab atas SPG dan *guster* menjelaskan bahwa:

“kalau kelebihannya kami dapat mengenal lebih dekat, dari alur pembicaraan tim dapat menangkap sinyal tipikal seseorang yang ingin bekerja atau tidak. Sedangkan kekurangannya adalah kami tidak dapat memastikan karena itu adalah sifat manusiawi ya, seseorang kadang ditafsir A kemudian menjadi B, namun sejauh ini kami tidak banyak melesetnya dalam memilih.”

6) Tugas dan tanggung jawab tim pelaksana

Proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan jika adanya tim pelaksana rekrutmen dan seleksi yang bertugas untuk mencari dan mendapatkan calon karyawan yang nantinya diharapkan dapat bekerja dengan baik di suatu perusahaan. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Jogja T-Shirt ini sendiri mempunyai tim atau seorang yang diberikan tanggung jawab dalam pelaksanaannya, yaitu:

a) Penerima lamaran yang masuk

Tim ini bertugas untuk menyebarkan ke berbagai media elektronik dan cetak untuk lowongan rekrutmen dan menerima lamaran pekerjaan yang telah masuk, hal ini telah disampaikan dari hasil wawancara dengan tim rekrutmen dan seleksi yaitu:

“saya menginformasikan lowongan ke media cetak, kemudian proses wawancara nanti diserahkan kepada yang bertanggung jawab”

b) Bagian wawancara

Bagian wawancara bertugas untuk mewawancarai para calon pelamar yang telah memasukan surat lamaran dengan melihat dari berbagai sudut pandang, yaitu dari berkomunikasi, berpenampilan, bersikap dalam proses wawancara berlangsung. Dalam bagian wawancara yang bertugas langsung untuk mewawancarai para pelamar yaitu manager yang bertanggung jawab atas SPG dan *guster*. Hal inipun diperjelas dari hasil wawancara mendalam dengan tim perekrutan, bahwa:

“saya bagian wawancara, penerima lamaran yaitu yang bertanggung jawab menerima lamaran.”

c) Pengambilan keputusan bersama CEO

Setelah terlaksananya semua maka proses pelaporan perekrutan dan seleksi akan dilaporkan ke CEO, kemudian CEO beserta manager berdiskusi kemudian diputuskan, pelamar mana yang dipilih untuk dapat bekerja di Jogja T-Shir. Semua dipertimbangkan, khususnya dari hasil wawancara.

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara yang telah didapat oleh peneliti bahwa proses perekrutan karyawan Jogja T-Shirt khususnya SPG dan *guster* yaitu untuk sumber perekrutannya pihak Jogja T-Shirt lebih memprioritaskan sumber internal (dari dalam) namun juga tetap menggunakan sumber eksternal (dari luar). Metode perekrutan yang digunakan oleh Jogja T-

Shirtyaitu dengan 2 metode rekrutmen. Yang pertama dengan metode terbuka, dimana pihak perekrut bekerjasama dan menyebarkan iklan lowongan kerja ke media cetak dan media elektronik, yang kedua metode tertutup yaitu pihak Jogja T-Shirt menyebarkan lowongan kerja didalam lingkup kerja. Kemudian untuk proses seleksi yang digunakan Jogja T-Shirt untuk menyaring karyawan SPG dan *guster* yaitu hanya dengan cara mengirim lamaran pekerjaan dan melakukan wawancara dengan manager, pengambilan keputusan, serta magang. Maka proses rekrutmen dan seleksi Jogja T-Shirt masih terbilang sederhana dan cepat prosesnya.

2. Seleksi yang berbasis *Person-organizational fit* yang dilakukan oleh Jogja T-Shirt Omah Oblong dalam menyeleksi karyawan SPG dan *guster*

Rumusan masalah kedua dalam peneliti ini adalah bagaimana proses seleksi yang berbasis *person-organizational fit* yang dilakukan oleh Jogja T-Shirt Omah Oblong dalam menyeleksi karyawan SPG dan *guster*. Tujuan dari rumusan masalah ini untuk mengetahui dan menganalisis seleksi yang berbasis *peron-organizational fit* yang dilakukan oleh Jogja T-Shirt dalam menyeleksi karyawan SPG dan *guster*.

Untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan cara melakukan seleksi. Namun setelah seleksi dilakukan perusahaan, khususnya Jogja T-Shirt melakukan magang untuk karyawan baru yang telah terpilih dan lolos seleksi. Dimana magang ini dimaksudkan

untuk menyeleksi kembali namun dengan lebih mendalam. Magang ini merupakan masa percobaan awal oleh para calon karyawan baru yang telah terpilih, dari mengenal lebih dalam lingkungan kerja, mengenal lebih dalam pekerjaan yang dijalankan, dll. Namun tidak banyak yang dapat bertahan bekerja dalam perusahaan, tetapi banyak juga yang bertahan lama hingga bertahun-tahun memberikan kontribusinya dalam pekerjaannya dan dalam kemajuan Jogja T-Shirt. Dengan demikian SPG dan *guestaer* yang bertahan untuk tetap bekerja selama bertahun-tahun merasa ada yang sesuai dari individu karyawan dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan.

Kesesuaian ini biasa dikatakan sebagai *person-organizational fit*, dimana *person-organizational fit* ini merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan atau organisasi (Kristof, 1996). Nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi atau perusahaan ini dapat sesuai karena pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan terhadap individu dapat terpenuhi, (Kristof, 1996) mengatakan lebih lanjut bahwa pemenuhan kebutuhan individu atau karyawan oleh perusahaan ini dapat berupa lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju serta kompensasi.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di Jogja T-Shirt merasa nyaman dengan lingkungan fisik pekerjaan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman. Seperti halnya yang diungkapkan oleh salah satu *guestaer* yang telah bekerja sejak awal berdirinya Jogja T-Shirt hingga saat ini, yaitu:

“sebenarnya kalau pribadi itu kan suka dengan seni ya, saya bekerja disini yang pertama karena kenyamanan, saya nyaman dengan lingkungan kerja saya, dan kebetulan saya juga senang ngomong, dan bekerja sebagai guster ya cocok. Nyaman ya, sebenarnya kenyamanan disini banyak, yaa dari temen-temennya, lingkungan yang kita hadapi, disini itu sudah seperti keluarga mbak, mulai dari atasan dari teman sudah seperti keluarga, itu yang bikin nyaman sebenarnya.”

Hal yang sama diperjelas dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh salah satu *guster* yang telah bekerja selama 2 tahun di Jogja T-Shirt , yaitu:

“Alhamdulillah kemampuan saya walaupun terbatas, tapi dapat menyatu dengan jiwa saya jadi saya merasa nyaman, merasa enjoy dengan pekerjaan saya, dimana pekerjaan membutuhkan ketrampilan bicara ya disini untuk sebagai guster, nah itulah bagaimana saya pinter pinter berbicara, pinter-pinter meloby para pelanggan agar bisa tertarik dengan prodak-prodak di Jogja T-Shirt, dan juga saya sebagai guster juga berbagi ilmu ya bagaimana cara membuat kaos yang baik dan benar. Sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.”

Kemudian dari SPG sendiri dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan salah satu SPG yang telah bekerja selama 2 tahun, yaitu:

“Kalau saya iya merasa sesuai dengan pekerjaan saya dan lingkungan kerja saya, karena saya memang suka dengan dunia penjualan. Kemampuan dan keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa dengan adanya seleksi lebih lanjut yang dilakukan Jogja T-Shirt selama 1 bulan masa percobaan kerja, maka perusahaan dapat menemukan karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, dan lingkungan kerja. Dan hasil dari

wawancara yang telah dilakukan yaitu menemukan bahwa para SPG dan *guster* yang telah bekerja di Jogja T-Shirt merasa bahwa diri individu SPG dan *guster* tersebut sesuai dengan lingkungan kerja yang ada di Jogja T-Shirt. Kebanyakan dari mereka merasa nyaman dan sesuai dengan lingkungan kerja mereka, baik itu dari lingkungan fisik tempat mereka bekerja, atau lingkungan antara atasan dengan bawahan yang membuat mereka merasa nyaman untuk bekerja dan bertahan lama dalam lingkungan kerja mereka. Selain lingkungan kerja, karyawan juga merasa kemampuan yang dimiliki mereka sesuai dengan apa yang dicari oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan konsep *Person-organizational fit* dari perspektif *demands abilities fit*. Menurut French et al., (1982 dalam Van Vianen 2000) *demands abilities fit* ini terjadi apabila individu memiliki *skills* serta *abilities* yang sesuai dan dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa karyawan merasa nyaman dengan perusahaan karena adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

D. Pembahasan

Analisis data berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada usaha konveksi perorangan yaitu Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta dalam pembahasan rekrutmen dengan menggunakan teori sebagai perbandingan, sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Tabel 4. 2
Perbandingan penerapan sumber rekrutmen

No	Sumber rekrutmen menurut (Dessler, 2015)	Sumber rekrutmen pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta
1	Sumber Internal	Diterapkan
2	Sumber Eksternal	Diterapkan

Sumber : Hasil Olahan peneliti 2018

Tabel 4. 3
Perbandingan penerapan metode rekrutmen

No	Metode rekrutmen menurut (Hasibuan, 2017)	Metode rekrutmen pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta
1	Metode tertutup	Diterapkan
2	Metode terbuka	Diterapkan

Sumber : Hasil Olahan peneliti 2018

Tabel 4. 4
Perbandingan penerapan proses rekrutmen

No	Proses rekrutmen menurut Mardianto (2014 dalam Pusparani 2018)	Proses rekrutmen pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta
1	<i>Sourcing process</i>	Diterapkan
2	<i>Selection process</i>	Tidak diterapkan
3	<i>User process</i>	Diterapkan

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

Berdasarkan perbandingan teori diatas maka dapat diketahui bahwa Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta dalam merekrut karyawan baru menggunakan dua sumber rekrutmen dari dua sumber rekrutmen yang ada dalam teori. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, menurut (Dessler, 2015) yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sedangkan metode rekrutmen menurut (Hasibuan, 2017) yaitu metode tertutup dan metode terbuka.

Hasil wawancara yang didapat menjelaskan bahwa Jogja T-Shirt menerapkan dua sumber rekrutmen. Dimana sumber internal yaitu mengisi kekosongan jabatan adalah dari dalam perusahaan, dengan cara memperpanjang kontrak kerja. Sumber eksternal yaitu mengisi kekosongan jabatan adalah dari luar perusahaan, dengan cara mengambil calon karyawan yang berasal dari luar perusahaan namun masih dalam satu kabupaten atau area Yogyakarta.

Jogja T-Shirt menerapkan dua metode rekrutmen yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup yaitu menginformasikan lowongan pekerjaan kepada para karyawan yang berada didalam perusahaan. sedangkan metode terbuka yaitu menginformasikan lowongan pekerjaan dengan memanfaatkan media elektronik dan media cetak.

Pelaksanaan proses rekrutmen pada Jogja T-Shirt ini dilaksanakan sewaktu-waktu serta tidak ada jadwal yang tentu dalam pelaksanaannya. Proses rekrutmen sendiri menurut Mardianto (2014) dibagi menjadi 3 yaitu

sourcing process, *selection process*, serta *user process*. Dari hasil wawancara diketahui bahwa Jogja T-Shirt menerapkan 2 proses yaitu *sourcing process* dan *user process*, meskipun dalam *user process* hanya menggunakan wawancara oleh manager dan orientasi karyawan yang baru diterapkan. Setelah proses wawancara dilakukan maka akan diketahui calon pelamar layak atau tidak layak untuk diterima, tahapan berikutnya yaitu akan dilakukan *training* atau masa percobaan selama satu bulan.

2. Seleksi

Tabel 4. 5
Perbandingan penerapan metode seleksi

No	Metode seleksi menurut (Hasibuan, 2017)	Metode seleksi pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta
1	Metode non-ilmiah	Diterapkan
2	Metode ilmiah	Tidak diterapkan

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

Tabel 4. 6
Perbandingan penerapan proses seleksi

No	Proses seleksi menurut (Rivai, 2009)	Proses seleksi pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta
1	Format lamaran	Diterapkan
2	Tes seleksi	Tidak diterapkan
3	Wawancara	Diterapkan
4	Pemeriksaan kesehatan	Tidak diterapkan

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

Berdasarkan perbandingan teori diatas dapat diketahui bahwa tidak semua teori yang ada diterapkan oleh Jogja T-Shirt dalam menyeleksi karyawan. Proses seleksi adalah salah satu proses yang sangat penting dalam keseluruhan proses pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (Siagian S. P., 2013). Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan manager bahwa Jogja T-Shirt menerapkan satu metode dari dua metode yang ada, yaitu metode non-ilmiah. Dimana para pelamar lebih dilihat dari surat lamaran, pengalaman kerjanya.

Proses seleksi yang diterapkan oleh Jogja T-Shirt sendiri yaitu dimulai dari memasukan lamaran kerja, kemudian wawancara dengan manager. Proses seleksi yang dilakukan Jogja T-Shirt tidak memakan waktu yang begitu lama dan terbilang cepat prosesnya, jika dari wawancara sudah mendapat calon karyawan yang cocok dan sudah didiskusikan oleh CEO maka langsung diterima dalam Jogja T-Shirt, dan

proses selanjutnya adalah magang selama 1 bulan, setelah 1 bulan magang maka selanjutnya tanda tangan kontrak selama 3 bulan.

3. *Person-Organizational fit*

Tabel 4. 7
Perbandingan perspektif P-O fit

No	Perspektif P-O <i>fit</i> dari Konsep <i>person-Organizational fit</i> menurut French et al., (1982 dalam Van Vianen 2000)	Penerapan pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta
1	<i>Supplies-values fit</i>	Tidak sesuai
2	<i>Demands-abilities fit</i>	Sesuai

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

Perspektif *demands abilities fit* ini terjadi apabila individu memiliki *skills* serta *abilities* yang sesuai dan dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa karyawan merasa nyaman dengan perusahaan karena adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.