

**PERSON ORGANIZATIONAL FIT IN THE RECRUITMENT AND
SELECTION PROCESS AT JOGJA T-SHIRTS OMAH OBLONG
YOGYAKARTA**

Suci Fitrotin Budiastuti
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Phone/Fax: 0274 387656/0274 387646

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the recruitment and selection process and person-organizational fit in the Yogyakarta Omah Oblong T-Shirt. This research is a descriptive research with qualitative data types with the object of research is Jogja Omah Oblong Yogyakarta T-Shirt, the research subjects are SPG and Jogja T-Shirt guesters. The sampling technique in this study used snowball sampling. Data collection techniques use candid or disguised observation, interviews, and source triangulation. Data analysis techniques using data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of research conducted in Jogja T-Shirt in recruiting SPG employees and guesters is to use two sources. Internal sources and external sources, and using two recruitment methods, namely open methods and closed methods. For the portion of selection used by Jogja T-Shirt, namely by submitting a cover letter, conducting an interview with the manager, making decisions and conducting an internship for 1 month. There is a person-organizational fit from the perspective of abilities fit demands.

Keywords: Recruitment, Selection, Person-organizational fit, SPG and guesters, Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal atau faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dapat juga diartikan sebagai asset bagi perusahaan serta faktor penggerak suatu kegiatan atau aktivitas didalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dijadikan sebagai pemikir, perencana serta pengendali aktivitas yang ada didalam perusahaan. Sangat pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan dan kelangsungan suatu perusahaan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan perkembangan dan

pertumbuhan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan maju dan berkembang dengan baik jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan memiliki hasil kerja yang baik pula.

Suatu perusahaan yang ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berpotensi serta dapat diandalkan, maka umumnya harus melalui suatu proses yang diawali atau dimulai dari bagaimana calon pelamar atau calon karyawan memasukan lamaran hingga proses akhir yaitu penilaian apakah calon karyawan telah sesuai dengan kreteria yang diinginkan oleh perusahaan di masa kini atau masa yang akan datang agar mampu mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Proses tersebut biasanya disebut dengan penarikan atau rekrutmen dan seleksi karyawan. Langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dan yang diinginkan perusahaan untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri yaitu dengan melakukan proses rekrutmen kemudian proses selanjutnya yaitu diadakannya seleksi untuk calon karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan tertentu.

Seperti halnya pada salah satu usaha perseorangan di Jogja yaitu Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta yang populer dengan nama Jethe, perusahaan ini awalnya menciptakan produk unggulan yang dapat dikenal oleh masyarakat luas dengan konsep sederhana, luwes, best quality namun murah harganya, yang menyajikan dan menampilkan budaya jogja dalam bentuk souvenir kaos yang menghadirkan berbagai macam konten landmark kota jogja mulai dari bangunan bersejarah, kesenian, hingga simbol-simbol kerajaan jogja. Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta memiliki sejumlah orang atau karyawan yang bertugas serta

bertanggung jawab sebagai pelaksanaan proses layanan konsumen atau biasa disebut dengan SPG Jethe serta *guestaer* omah oblong yang bertugas untuk menerima tamu kunjungan industri atau kunjungan biasa untuk berkunjung di Jogja T-Shirt serta menyampaikan profil Jogja T-Shirt yang biasanya ditempatkan pada outlet Omah Oblong Yogyakarta.

Proses rekrutmen karyawan Jogja T-Shirt khususnya SPG dan *guestaer* ditujukan bagi masyarakat umum Yogyakarta namun minimal pendidikan SMA/SMK dengan jam kerja paruh waktu atau dibagi persiftnya. Sistem jam kerja yang ditetapkan untuk SPG dan *Guestaer* tidak penuh waktu, namun profesional dalam bekerja tetap diutamakan yang dituangkan dalam kontrak kerja yang dijalankan antara perusahaan dengan karyawan yang telah terpilih untuk bekerja di Jogja T-Shirt, selain itu kontrak kerja yang dijalankan selama bekerja di Jogja T-Shirt yaitu selama 3 bulan untuk SPG serta 6 bulan untuk *Guestaer*, namun dapat memperpanjang kontrak kerja sesuai keinginan karyawan sehingga SPG dan *Guestaer* ini merupakan karyawan tidak tetap. Setelah dilakukan rekrutmen untuk para calon karyawan maka proses yang harus dilakukan yaitu proses seleksi.

Proses seleksi SPG dan *Guestaer* masih sederhana dan tidak memakan waktu banyak sehingga terbilang cepat, namun calon pelamar tetap harus mengikuti proses yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mendapatkan calon karyawan khususnya SPG dan *Guestaer* yang sesuai dengan kriteria Jogja T-Shirt.

Adapun penelitian yang membahas tentang proses rekrutmen yang dilakukan oleh Devira Pusparani (2018) yang berjudul Analisis Proses Pelaksanaan rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan

Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi) dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, serta dokumentasi, sehingga hasil penelitian mengatakan bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung sudah baik dalam pelaksanaannya, serta proses pelaksanaan seleksi sendiri secara sederhana saja yaitu dengan wawancara.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan ilmiah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Jogja T-ShirtOmah Oblong dalam merekrut karyawan SPG dan *guestaer*?
2. Bagaimana seleksi yang berbasis *Person-organizational fit* yang dilakukan oleh Jogja T-ShirtOmah Oblong dalam menyeleksi karyawan SPG dan *guestaer*?

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen didefinisikan sebagai suatu proses untuk menemukan serta menarik pelamar pekerjaan untuk mengisi atau menempati posisi pekerjaan yang kosong yang ditawarkan oleh pemberi kerja (Dessler, 2015). Kegiatan ini terjadi karena berbagai macam sebab atau alasan, kegiatan rekrutmen ini dilakukan karena salah satu karyawan dalam suatu perusahaan berhenti untuk bekerja kemudian pindah ke suatu perusahaan lain, atau bisa saja terjadi karena adanya perluasan kegiatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sehingga mendorong perusahaan untuk menambah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan tersebut, atau mungkin saja kegiatan rekrutmen

dilakukan karena terjadinya pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh perusahaan karena alasan tertentu.

2. Sumber Rekrutmen

Dalam proses perekrutan calon karyawan terdapat dua sumber utama yang digunakan yaitu sumber internal dan sumber dari luar(eksternal), (Dessler, 2015):

a. Sumber Internal

Kondisi kekosongan jabatan disuatu perusahaan hal pertama yang lihat oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut adalah dalam perusahaan tersebut.

b. Sumber Eksternal

Perekrutan dengan menggunakan sumber eksternal yaitu dengan merekrut orang dari luar perusahaan atau yang saat ini tidak menjadi karyawan dalam perusahaan untuk diposisikan dalam jabatan yang kosong diperusahaan.

3. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen yang biasa digunakan oleh setiap perusahaan, akan berpengaruh lebih terhadap banyaknya jumlah pelamar yang masuk ke dalam perusahaan. Metode tersebut antara lain (Hasibuan, 2017):

a. Metode tertutup

Metode ini berjalan ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan yang berada didalam perusahaan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode Terbuka

Metode ini berjalan ketika proses rekrutmen hanya diinformasikan dengan luas kepada masyarakat, seperti memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar orang yang melihatnya tertarik untuk melamar disuatu perusahaan.

4. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah suatu proses atau kegiatan didalam perusahaan untuk memilih orang-orang yang telah melamar diperusahaan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong (Mathis & Jackson, 2001). Dengan dilakukannya seleksi untuk para calon karyawan yang nantinya akan menjalankan proses keberlangsungan kesuksesan suatu perusahaan maka para calon karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, keahlian, serta kemampuan yang mumpuni, yang nantinya hal itulah yang menjadi bahan pertimbangan dalam menyeleksi calon-calon karyawan yang terbaik.

5. Metode Seleksi

Metode seleksi ini digunakan untuk menetapkan jumlah karyawan dalam melakukan pekerjaannya, ada dua cara yaitu (Hasibuan, 2017):

a. Metode Non-ilmiah

Menentukan jumlah karyawan dengan menggunakan metode non-ilmiah ini dibutuhkan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja, bukan atas perhitungan yang cermat.

b. Metode Ilmiah

Metode ilmiah ini merupakan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah karyawan yang akan diterima atas perhitungan yang sesuai analisis beban kerja serta standar prestasi pekerjaan.

6. Proses dan Tahapan Seleksi

Setiap proses seleksi yang dilakukan perusahaan akan berbeda diantara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Adapun tahapan seleksi menurut (Rivai, 2009) yaitu terdapat 14 tahapan.

7. Person-organizational Fit

Person-organizational fit merupakan kesesuaian anataranilai-nilai seorang individu dengan nilai-nilai perusahaan atau organisasi (Kristof, 1996). Perspektif P-O *fit* dari Konsep *person-Organizational fit* menurut French et al., (1982 dalam Van Vianen 2000) dapat dibedakan menjadi dua yaitu *supplies-values fit* dan *demands-abilities fit*. Dari perspektif *supplies-values fit*, P-O *fit* dapat tercapai apabila organisasi atau perusahaan dapat memuaskan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu. Sedangkan perspektif *demands-abilities fit* yaitu P-O *fit* dapat tercapai apabila setiap individu memiliki *skills* dan *abilities* yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif. Objek dari penelitian ini adalah Jogja T-Shirt Omah Oblong. Subyek penelitian yang digunakan adalah Manager Jogja T-Shirt Omah Oblong, Tim pelaksana rekrutmen dan seleksi Jogja T-Shirt Omah Oblong, dan karyawan SPG dan *guester* Jogja T-Shirt

Omah Oblong. Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer ini diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *snowball sampling*, dimana pengambilan data yang mulanya hanya sedikit namun lama kelamaan menjadi semakin banyak jumlahnya. Wawancara dilakukan kepada 7 responden. Teknik analisis data menurut Miles dan Huberman ada tiga yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, selain itu menggunakan analisis konten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

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 *Guestaer*. Adapun tujuan utama dari rumusan masalah tersebut yaitu untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen serta seleksi yang telah dijalankan oleh Jogja T-Shirt.

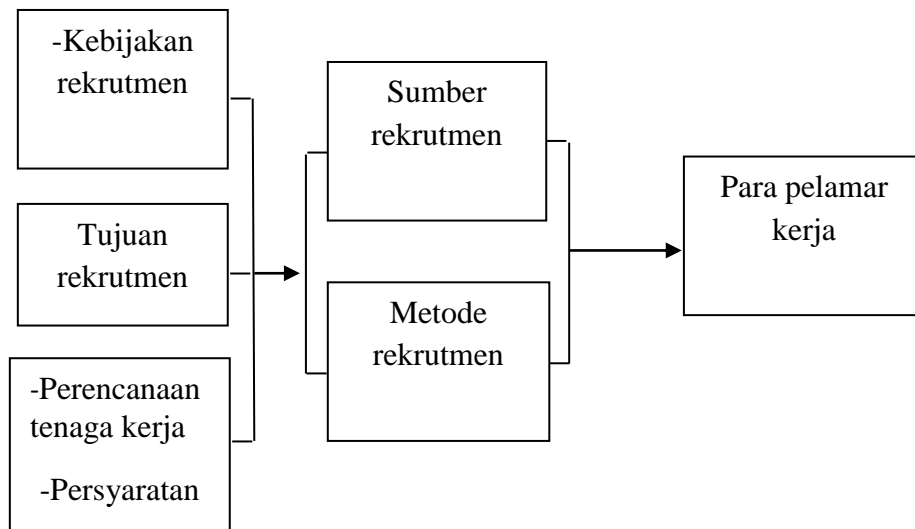
a. Rekrutmen

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

Proses rekrutmen Jogja T-Shirt

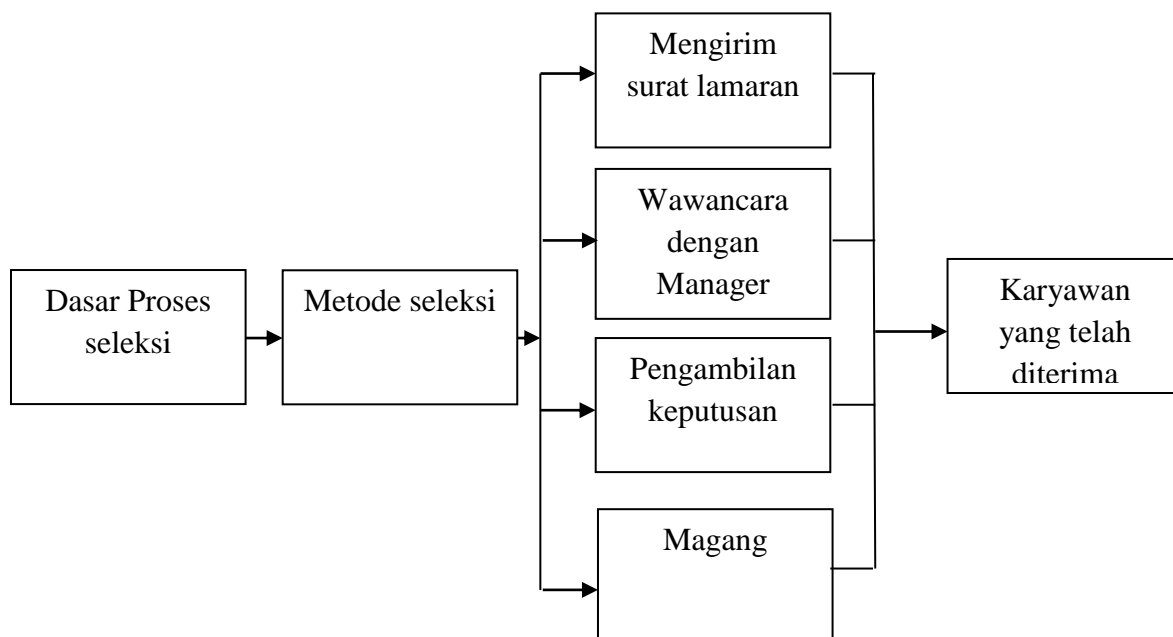


b. Seleksi

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

Proses seleksi Jogja T-Shirt



Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara yang telah didapat oleh peneliti bahwa proses perekrutan karyawan Jogja T-Shirt khususnya SPG dan *guestaer* yaitu untuk sumber perekrutannya pihak Jogja T-Shirt lebih memprioritaskan sumber internal (dari dalam) namun juga tetap menggunakan sumber ekrternal (dari luar). Metode perekrutan yang digunakan oleh Jogja T-Shirtyaitu dengan 3 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 metode rekomendasi yaitu setelah di sebar luaskan kedalam lingkungan kerja maka karyawan yang telah bekerja merekomendasikan *family* atau kerabat dekat untuk melamar. Kemudian untuk proses seleksi yang digunakan Jogja T-Shirt untuk menyaring karyawan SPG dan *guestaer* 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 *guestaer*

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 *guestaer*. 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 *guestaer*.

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 *guestaer* yang telah bekerja di Jogja T-Shirt merasa bahwa diri individu SPG dan *guestaer* 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.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah diuraikan di bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan yang digunakan Jogja T-Shirt Omah Oblong dalam melakukan rekrutmen yaitu sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan oleh Jogja T-Shirt Omah Oblong.
2. Sumber rekrutmen yang digunakan Oleh Jogja T-Shirt dalam merekrut calon karyawan baru yaitu menggunakan sumber internal dan sumber eksternal. Dimana sumber internal yang digunakan Jogja T-Shirt yaitu dengan cara memperpanjang kontrak kerja yang telah disetujui oleh karyawan yang telah bekerja sebelumnya dengan atasan yang bertanggung jawab. Sedangkan sumber eksternal yang digunakan dengan cara mengambil atau mencari calon karyawan baru dari masyarakat luar yang belum pernah bekerja di Jogja T-Shirt namun masih dalam satu kabupaten.
3. Metode yang digunakan oleh Jogja T-Shirt dalam merekrut karyawan yaitu dengan menggunakan tiga metode, yaitu menggunakan metode terbuka, metode tertutup dan metode rekomendasi. Metode terbuka yaitu dengan cara menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat luas dengan cara Jogja T-Shirt bekerjasama dengan media cetak dan media elektronik untuk menyebarkan informasi tersebut. Sedangkan metode tertutup yaitu dengan menyebarluaskan informasi lowongan kerja hanya didalam perusahaan saja, metode rekomendasi yaitu dengan cara jika

informasi telah disebarkan kedalam Jogja T-Shirt maka para karyawan akan merekomendasikan *family* atau kerabat dekat untuk melamar di Jogja T-Shirt.

4. Untuk proses seleksi yang diterapkan oleh Jogja T-Shirtyaitu:
 - a. Mengajukan surat lamaran serta melengkapi persyaratan,
 - b. Kemudian melakukan wawancara dengan Manager
 - c. Pengambilan keputusan. Namun setelah pengambilan keputusan calon karyawan yang telah dinyatakan lolos akan diseleksi kembali dengan mengikuti magang selama 1 bulan, dimana magang tersebut calon karyawan akan dilihat bagaimana cara bekerja mereka, setelah 1 bulan selesai maka karyawan yang dinyatakan lolos akan tanda tangan kontrak kerja selama 3 bulan. Dari proses rekrutmen hingga diterimanya karyawan baru, dapat dikatakan singkat dan masih sederhana prosesnya serta tahapannya.
5. Terdapat *person-organizational fit* antara perusahaan dengan individu karyawan. *Person-organizational fit* terjadi karena terdapat perspektif *demands abilities fit*. Hal ini dibuktikan dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber bahwa karyawan merasa adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan apa yang dibutuhkan perusahaan serta karyawan merasa nyaman berada dan bekerja dalam perusahaan, karena merasa nyaman dengan lingkungan dalam perusahaan, baik itu dalam lingkungan berteman dengan karyawan yang lain, lingkungan antara atasan dengan bawahan yang membuat diri individu karyawan merasa nyaman berada didalam perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti telah melakukan segala daya dan upaya agar penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal, namun pasti terdapat faktor-faktor yang mejadi keterbatasan dan hambatan. Adapun keterbatasan serta hambatan tersebut diantara lain yakni:

1. Proses rekrutmen dilakukan jika manager merasa jumlah karyawan kurang, maka pelaksanaan rekrutmen tidak pasti kapan dilakukan.
2. Memungkinkan dapat terjadinya bias dalam jawaban narasumber.
3. Memungkinkan terjadinya pergantian obyek atau subyek sewaktu proses mengerjakan.
4. Waktu untuk pengambilan data menyesuaikan dengan pihak narasumber.

Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut ini:

1. Pihak Jogja T-Shirtlebih modern lagi dalam menyebarkan lowongan kerja dengan menggunakan media sosial yang sedang digandrungi oleh masyarakat jaman sekarang.
2. Pihak Jogja T-Shirt menetapkan kebijakan yang baku untuk perekrutan karyawannya.
3. Pihak Jogja T-Shirtlebih memperbaiki lagi sistem dalam menyeleksi karyawannya, agar mendapatkan karyawan yang memang berkualitas serta sesuai teori yang ada.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang topik rekrutmen dan seleksi dari berbagai sumber maupun referensi yang terkait agar penelitian selanjutnya dapat lebih lengkap dan lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rivai, P. D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Islam*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Van Vianen, A. (2000). Person organization fit: the match between newcomers and recruiters preferences for organizational cultures. *Personnel psychology*.