



Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF)

Farah Khairunnisa

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jalan Rawamangun Muka Raya No. 11, Rawamangun, Jakarta Timur

Korespondensi penulis: farahkhairunnisaa20@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the process of employee recruitment and selection, obstacles and solutions in the process of employee recruitment and selection at BKB NF. This study used a qualitative method and used two data sources, primary and secondary. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The research sample used non-probability sampling with a purposive sampling. The results of the study showed that the recruitment and selection process was divided into two types, staff and teachers. The process begins by comparing the forecasting of teacher/staff needs and demand for staff or teachers, then job vacancies are distributed to various social media and job applicant platforms. The selection process for teachers consists of file selection, written field tests, microteaching and interviews. Then, for staff consists of file selection, written psychological tests, competency tests, and interviews. In this recruitment and selection process there are obstacles, but BKB NF can find solutions to overcome these obstacles.*

Keywords: *Obstacles; Process; Recruitment; Selection; Solutions.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan, hambatan serta solusi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada BKB NF. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan dua sumber data yaitu primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sampel penelitian menggunakan *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan terbagi menjadi dua jenis yaitu staf dan pengajar. Proses tersebut dimulai dengan menyandingkan antara peramalan (*forecasting*) kebutuhan pengajar/staf dan permintaan terhadap staf atau pengajar, kemudian dilakukan penyebaran lowongan kerja ke berbagai media sosial dan platform pelamar kerja. Adapun proses seleksi yaitu untuk pengajar terdiri dari seleksi berkas, tes tulis bidang studi, microteaching dan interview. Kemudian, untuk staf terdiri dari seleksi berkas, tes tulis psikotes, tes uji kompetensi, dan interview. Pada proses rekrutmen dan seleksi ini terdapat hambatan namun BKB NF dapat menemukan solusi untuk mengatasi hambatan tersebut.

Kata Kunci: *Hambatan; Proses; Rekrutmen; Seleksi; Solusi.*

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya zaman, kebutuhan perusahaan akan Sumber Daya Manusia yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi canggih tentu akan semakin meningkat. Banyak faktor yang membuat perusahaan berhasil dilaksanakan untuk mendapatkan keuntungan atau memiliki kemajuan. Salah satunya yaitu karyawan atau Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan

dan pengetahuan yang berkualitas (Prasetya et al. 2018). Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Tujuan rekrutmen adalah perusahaan menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik (Saing, 2022).

Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka telah diserahkan, hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru yang akan di seleksi dan dipilih. Kegiatan rekrutmen harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Proses selanjutnya setelah rekrutmen selesai dilaksanakan adalah seleksi dimana proses ini berisi calon karyawan yang telah dikumpulkan pada tahap rekrutmen. Seleksi merupakan proses penentuan dan pemilihan anggota yang telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan dengan tujuan perusahaan memastikan karyawan yang tepat dan berkualitas. Strategi yang digunakan untuk proses seleksi selain dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga mempertimbangkan kecocokan antara pelamar kerja dengan perusahaan agar bisa memberikan hasil yang positif untuk perusahaan (Sinaga, 2018).

Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) merupakan lembaga pendidikan, khususnya bimbingan belajar (bimbel) yang berada di bawah naungan PT Nurul Fikri Binaprestasi. Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) memiliki ratusan cabang yang tersebar di berbagai kota/kabupaten dan provinsi di Indonesia. Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) bisa menjadi pendamping belajar siswa di Indonesia agar meraih prestasi belajar dan masuk Perguruan Tinggi Negeri (PTN) favorit dan sudah banyak siswa lulusan Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) yang berhasil masuk ke sekolah favorit dan Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Hal tersebut tentunya dengan dukungan dan bantuan staf serta pengajar yang selalu membantu siswa dalam belajar. Untuk itu, Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) memerlukan staf dan pengajar yang memiliki kualitas dan pengetahuan yang baik. Melalui pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi ini diharapkan staf dan pengajar yang dibutuhkan dapat terpenuhi.

Penelitian terdahulu oleh Utama & Verawati (2023) membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh Arnest & Kurniawati (2015) membahas tentang strategi rekrutmen dan seleksi yang baik memberikan dampak positif bagi perusahaan serta proses rekrutmen dan seleksi yang efektif mempengaruhi kinerja finansial perusahaan, dan penelitian oleh Kusumaningrum et al. (2024) membahas tentang strategi rekrutmen dan seleksi karyawan harus dimiliki oleh setiap Lembaga Pendidikan agar mendapatkan pelamar yang terbaik. Sedangkan, kebaharuan peneliti membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk staf dan pengajar. Selain itu, peneliti juga membahas mengenai hambatan serta solusi yang dilakukan atas hambatan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengetahuan tentang gambaran proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk staf & pengajar.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF)”.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Rekrutmen

Jurdi (2018) menyatakan bahwa, rekrutmen merupakan kegiatan mengidentifikasi dan membuat calon karyawan menjadi tertarik untuk mengisi pekerjaan yang tersedia sekarang maupun yang akan datang. Rekrutmen merupakan tahap permulaan yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan mendapatkan calon karyawan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (Titisari & Ikhwan, 2021). Sedangkan menurut Potale et al. (2016), rekrutmen ialah keputusan tentang perencanaan manajemen SDM terkait dengan jumlah karyawan yang diperlukan, sebagaimana diperlukan, dan standar organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan upaya untuk mengisi posisi atau pekerjaan di organisasi atau lingkungan perusahaan. Malik et al. (2023) berpendapat bahwa, rekrutmen merupakan suatu rangkaian aktifitas untuk mencari, menemukan, menarik dan menempatkan pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan dan keahlian mereka yang sesuai untuk mengisi posisi yang ada dalam suatu perusahaan.

Pengertian diatas dapat disintesisikan bahwa rekrutmen adalah tahap awal dalam proses penarikan calon karyawan yang berkualitas dan sesuai kualifikasi untuk mengisi kekosongan jabatan perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Tujuan Rekrutmen

Sukrispiyanto (2019) berpendapat bahwa pada proses perekrutan karyawan terdapat dua aspek penting yang ingin dicapai antara lain:

a. Aspek Kuantitas

Organisasi perlu menjamin bahwa ketersediaan Sumber Daya Manusia dari segi jumlah sudah sesuai dengan kebutuhan yang ada. Pada hal ini organisasi mampu menghitung kebutuhan Sumber Daya Manusia sesuai dengan beban kerja dan proses dalam organisasi itu sendiri.

b. Aspek Kualitas

Kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak hanya tercukupi dari segi jumlah, namun harus terpenuhi dari sisi kualitas. Sumber Daya Manusia harus memenuhi standar-standar kerja yang telah direncanakan. Kualifikasi dari tenaga kerja yang dipekerjakan harus benar-benar sesuai dengan apa yang akan dikerjakan.

Metode-metode Rekrutmen

Menurut Aisyah & Giovanni (2018), metode rekrutmen memiliki pengaruh yang besar dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan banyak lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Adapun metode yang digunakan antara lain:

a. Metode Terbuka

Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan informasi melalui pemasangan iklan pada media cetak dan media online. Selain itu juga bisa dilakukan melalui kabar dari orang lain

(mulut ke mulut). Semakin banyak informasi yang disebar, maka semakin banyak jumlah calon karyawan yang akan melamar.

b. Metode Tertutup

Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan informasi kepada para karyawan atau karyawan tertentu. Namun, melalui metode ini jumlah pelamar yang bisa didapatkan menjadi lebih sedikit.

Tahapan Pelaksanaan Rekrutmen

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen, terdapat tahapan yang harus dilalui agar rekrutmen berjalan dengan lancar. Wicaksana et al. (2020) menyatakan bahwa ada 5 tahapan dalam proses rekrutmen antara lain:

- (1) Proses awal dimulai ketika adanya daftar permintaan dari divisi lain kepada divisi Sumber Daya Manusia untuk melakukan perekrutan karyawan
- (2) Menempatkan penyediaan para karyawan dilihat dari jumlah dan klasifikasi yang dibutuhkan pada perekrutan
- (3) Mengetahui karakteristik calon karyawan yang akan dijadikan sebagai persyaratan dalam rekrutmen
- (4) Menetapkan teknik-teknik yang digunakan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai
- (5) Melakukan penilaian apakah proses rekrutmen yang telah selesai dilaksanakan sudah efektif atau belum.

Kendala Rekrutmen

Selama pelaksanaan proses rekrutmen tentu mengalami adanya kendala baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Menurut Segoro (2017), kendala yang umum ditemui dalam proses rekrutmen antara lain:

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. Kebijakan Perusahaan | 6. Rencana Tindakan Positif |
| 2. Kebijakan Kompensasi | 7. Kebiasaan Merekrut |
| 3. Kebijakan Status Karyawan | 8. Kondisi Lingkungan |
| 4. Kebijakan Memperkerjakan Ekspatriate | 9. Kebutuhan Pekerjaan |
| 5. Perencanaan Sumber Daya Manusia (HRP) | 10. Biaya |

Pengertian Seleksi

Proses seleksi dilakukan setelah ada sejumlah calon pelamar kerja yang mendaftar atau terdaftar melalui proses rekrutmen. Arsa et al., (2023) menyatakan bahwa, seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar atau kelompok orang yang memenuhi kriteria yang memungkinkan mereka untuk mengambil posisi kosong berdasarkan situasi perusahaan. Seleksi ini memiliki tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan mana pelamar kerja yang akan di terima di perusahaan. Seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan perusahaan untuk mengambil keputusan pelamar kerja yang memiliki kemampuan handal dan profesional serta akan diterima sebagai karyawan (Hardiansyah & Nulhaqim, 2019). Sedangkan Inaya et al. (2024) menyatakan bahwa, seleksi merupakan proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memilih calon

karyawan yang paling cocok dengan kriteria untuk mengisi posisi yang kosong. Seleksi pada dasarnya merupakan kegiatan memilih dan menentukan diterima atau ditolaknya pelamar kerja untuk menjadi karyawan perusahaan, untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas perlu adanya pertimbangan dari perusahaan. Seleksi ialah proses setelah rekrutmen selesai dilaksanakan, seleksi mencakup manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikumpulkan dari proses rekrutmen (Wati et al. 2023)

Pengertian diatas dapat disintesisikan bahwa seleksi adalah proses yang dilakukan untuk menentukan pelamar kerja yang akan diterima sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tahapan Pelaksanaan Seleksi

Widowati & Agustina (2021) menyatakan bahwa, proses seleksi dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Seleksi atau Surat Lamaran

Pada tahap ini recruiter akan memilih surat lamaran yang akan diterima dan tidak diterima melalui pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk dilakukan seleksi pada tahap berikutnya

2. Wawancara Awal

Recruiter melakukan wawancara dengan pelamar kerja untuk melihat gambaran tentang kesesuaian pelamar dengan posisi pekerjaan yang dilamar

3. Penilaian Akhir

Pada tahap ini seluruh rangkaian pada tahap seleksi diberikan penilaian dan nantinya digunakan untuk pengambilan keputusan akhir apakah pelamar kerja tersebut diterima atau ditolak

4. Pemberitahuan dan Wawancara Akhir

Pada tahap ini pelamar kerja akan diberi pengumuman tentang diterima atau tidaknya dan dilakukan wawancara akhir untuk menerangkan tentang berbagai kebijakan perusahaan terutama kebijakan yang berkaitan dalam bidang Sumber Daya Manusia seperti gaji, imbalan dan lain sebagainya

5. Penerimaan

Pada tahap ini, para calon karyawan akan mendapatkan surat keputusan diterima bekerja dengan persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi yang seringkali diminta dalam bentuk penandatanganan kontrak kerja.

Indikator Seleksi

Rivai (2018) berpendapat bahwa terdapat indikator-indikator selama proses seleksi karyawan berlangsung, antara lain:

1. Pendidikan

Latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang dianggap menjadi tolak ukur kemampuan seseorang untuk bisa mengisi suatu posisi jabatan di perusahaan.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja yang dimiliki calon karyawan dapat dijadikan pertimbangan utama dalam pelaksanaan proses seleksi karyawan.

3. Kesehatan

Kesehatan calon karyawan merupakan indikator penting untuk menempati suatu jabatan. Karena jika dalam posisi sakit maka tugas-tugas yang nantinya diberikan tidak akan bisa diselesaikan dengan baik.

4. Tes Tertulis

Tes tertulis digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan. Hal ini dimulai dari kemampuan verbal, keterampilan kualitatif dan kecerdasan persepsi.

5. Wawancara

Wawancara digunakan secara mendalam untuk mengevaluasi calon karyawan dan dilaksanakan dalam bentuk percakapan formal. Pewawancara akan memberikan pertanyaan dasar, salah satunya yaitu tentang kemampuan calon karyawan untuk mengerjakan pekerjaan apakah bisa mengerjakannya dengan baik dan tepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). Untuk sumber data, Penelitian ini menggunakan 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui buku dan jurnal. Peneliti memilih sebanyak 4 sampel yang sesuai dengan jenis metode *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling* dan memenuhi kriteria tentang topik penelitian yaitu 4 karyawan Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) di Bidang Sumber Daya Manusia yang menjalankan bagian Staf Rekrutmen dan Seleksi. Peneliti menggunakan berbagai metode untuk memperoleh data dalam penelitian ini, antara lain: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk Uji keabsahan data menggunakan metode triangulasi. Pada penelitian ini menggunakan 2 jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Peneliti mengumpulkan sumber data dari 4 karyawan di Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) untuk menjamin kebenaran informasi yang diperlukan serta adanya kesesuaian pada data penelitian ini. Teknik triangulasi digunakan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk teknik analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan proses dan seleksi karyawan yang ada di Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan yang terkait dengan topik yaitu yang memiliki tugas untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Peneliti juga melakukan observasi langsung ke Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) untuk dilakukan pengumpulan data.

Partisipan pada penelitian ini ialah 4 (empat) orang karyawan yang secara langsung melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Alasan peneliti memilih 4 (empat) partisipan tersebut yaitu untuk melakukan wawancara karena ke 4 (empat) partisipan ini memenuhi kriteria

yang dibutuhkan untuk penelitian dan data yang diberikan detail, memiliki wewenang untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta memenuhi kriteria untuk dapat menjelaskan hambatan dan solusi selama proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilaksanakan.

Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen pada dasarnya merupakan upaya untuk mengisi posisi atau pekerjaan di organisasi atau lingkungan perusahaan. Menurut Potale et al. (2016), rekrutmen ialah keputusan tentang perencanaan manajemen SDM terkait dengan jumlah karyawan yang diperlukan, sebagaimana diperlukan, dan standar organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan upaya untuk mengisi posisi atau pekerjaan di organisasi atau lingkungan perusahaan. Proses rekrutmen pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) terbagi menjadi dua jenis yaitu untuk staf dan pengajar. Namun yang lebih sering dilakukan rekrutmen untuk pengajar karena kebutuhannya nasional dan Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) memiliki ratusan cabang yang tersebar di berbagai kabupaten/kota dan provinsi di Indonesia. Sedangkan untuk pelaksanaan rekrutmen staf dilakukan jika ada kebutuhan dan kekosongan posisi sesuai rencana perusahaan.

Aisyah & Giovanni (2018) berpendapat bahwa, terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen. Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) menggunakan dua metode rekrutmen tersebut yaitu metode internal dan metode eksternal. Untuk metode internal, dilakukan dengan memberikan informasi melalui grup karyawan dan rekomendasi karyawan yang telah bekerja di Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). Sedangkan untuk metode eksternal dilakukan dengan menyebarkan lowongan pekerjaan melalui Glints, LinkedIn, Media Sosial (Instagram, TikTok, Facebook, Telegram, WhatsApp), Ads, endorse dan jobfair.

Setelah proses *sourcing* atau penyebaran info lowongan kerja dilakukan dan didapatkan sejumlah calon karyawan sesuai dengan kebutuhan yang mendaftar, maka selanjutnya dilaksanakan proses seleksi. Seleksi merupakan proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memilih calon karyawan yang paling cocok dengan kriteria untuk posisi yang kosong (Inaya et al., 2024). Calon staf harus memenuhi kualifikasi seperti kesesuaian dengan budaya perusahaan, tidak merokok, mobilitas tinggi, memiliki berbagai kemampuan baik *hardskill* maupun *softskill* sesuai kebutuhan perusahaan dengan minimal pendidikan adalah jenjang D3. Untuk para pengajar selain memiliki prasarat seperti disampaikan di atas, harus memiliki kemampuan mengajar sesuai jurusan bidang studi dari tingkat SD, SMP, SMA, UTBK, PPLS, dan RONIN (pengajar) serta berasal dari PTN (Perguruan Tinggi Negeri).

Adapun berikut merupakan tahapan proses seleksi karyawan baik untuk staf dan pengajar. Proses seleksi untuk staf yaitu: a. Tahap 1 Seleksi Berkas; b. Tahap 2 Tes Tulis (*Psikotes*); c. Tahap 3 Tes Uji Kompetensi; d. Tahap 4 *Interview*; e. Mengikuti berbagai pelatihan yang dilakukan diagendakan oleh Departemen SDM dan departemen terkait lainnya. Sedangkan, proses seleksi untuk pengajar yaitu: a. Tahap 1 Seleksi Berkas; b. Tahap 2 Tes Tulis Bidang Studi; c. Tahap 3 *Microteaching*; d. Tahap 4 *Interview*; e. Mengikuti berbagai pelatihan yang dilakukan diagendakan oleh Departemen SDM dan departemen terkait lainnya

Hambatan pada Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi seringkali ditemukan kendala-kendala yang dihadapi sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Segoro (2017). Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi antara lain: a. Banyaknya calon pengajar belum sesuai dengan kriteria. Hal ini terjadi salah satunya disebabkan oleh calon pengajar tidak lulus pada berbagai tahapan seleksi, terutama tahap *microteaching* karena belum sesuai dengan standar Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) baik cara mengajar dan penguasaan materi; b. Menentukan kecocokan jadwal antara Sumber Daya Manusia dengan Divisi Operasional untuk pelaksanaan tes uji kompetensi yang akan dilakukan oleh calon staf pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) sehingga waktu yang digunakan untuk menyelesaikan proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih lama.

Solusi atas Hambatan pada Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Solusi merupakan metode atau jalan keluar yang digunakan untuk mengatasi suatu masalah dengan cara tenang tanpa adanya tekanan (Novita et al., 2023). Dari hambatan-hambatan yang dialami pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan, Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) memiliki solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut antara lain: a. Memberikan kesempatan untuk mengulangi tes bagi yang belum lulus pada tahapan *microteaching* atau membuka lowongan kembali untuk menemukan calon pengajar yang sesuai dengan kriteria; b. Membuat jadwal (*timeline*) antara Sumber Daya Manusia dan Divisi Operasional sebelum proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilaksanakan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) dapat disintesis bahwa pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan dibedakan menjadi 2 jenis yaitu rekrutmen staf dan pengajar. Adapun tahapan pelaksanaannya tidak jauh berbeda yaitu adanya permintaan untuk kekosongan posisi, diadakan penyebaran lowongan kerja, melalui 4 tahapan proses seleksi yaitu seleksi berkas, tes kemampuan, wawancara dan orientasi karyawan. Hambatan-hambatan yang dihadapi Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yaitu calon pengajar belum sesuai dengan kriteria dan menentukan kecocokan jadwal antara Sumber Daya Manusia dengan Divisi Operasional untuk pelaksanaan tes uji kompetensi yang akan dilakukan oleh calon staf pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). Adapun solusi yang dilakukan Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF) untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu memberikan kesempatan untuk mengulangi tes dengan ketentuan-ketentuan tertentu atau membuka lowongan kembali untuk menemukan calon pengajar yang sesuai dengan kriteria dan membuat jadwal (*timeline*) antara Sumber Daya Manusia dan Divisi Operasional sebelum proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (Porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Arnest, M. I. N., & Kurniawati, E. (2018). Proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan multinasional di Indonesia. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 4(1), 2–14. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1757>

- Arsa, K., & Lamsari, N. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC. Jambi. *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, 3(2), 152–170. <https://doi.org/10.30631/margin.v3i2.2062>
- Hardiansyah, R., & Nulhaqim, S. A. (2019). Analisis seleksi dan penempatan pekerja sosial di Pusat Kesejahteraan Sosial (PUSKESOS) Kota Bandung. *Share Social Work Journal*, 9(2), 208–218. <https://doi.org/10.24198/share.v9i2.25584>
- Hutama, R. A., & Verawati, D. M. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Magelang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS)*, 3(2), 230–236. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/220>
- Inaya, S. A., Jannah, P. M. I., Rahayu, W. S., Yusuf, A. M., & Anshori, M. I. (2024). Mengoptimalkan kinerja perusahaan melalui tes dan seleksi karyawan yang akurat. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 31–45. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.362>
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi pengelolaan SDM berkualitas dan berdaya saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan talenta karyawan terbaik di lembaga pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459>
- Malik, Z. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada PT Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 372–387. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2802>
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode dan prosedur pelaksanaan rekrutmen seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2), 90–107. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek (Cetakan pertama)*. Jakarta: Murai Kencana.
- Saing, B. (2022). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Bekasi: Ubhara Press.
- Segoro, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoritis dan praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinaga, L. (2018). Proses seleksi karyawan yang efektif PT. Unilever Tbk. *Forum Ilmiah Indonusa*, 15(2), 224–234.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27. <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Komalasari, S. (2023). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *Niagawan*, 12(2), 57–64. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44523>
- Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen Edisi Januari*, 5(1), 1–56. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>
- Wicaksana, S. A., Asrunputri, A. P., & Ramadhania, A. P. (2020). *Industri dan organisasi pendekatan integratif dalam menghadapi perubahan*. Riau: DD Publishing