

INOVASI SISTEM SELEKSI DENGAN APLIKASI NOTION PADA PERUSAHAAN AZURA LABS

SKRIPSI BERBASIS MBKM

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

SALMA LUTHFIA RAHMAWATI

NIM: 30401900285

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2023

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI BERBASIS MBKM
INOVASI SISTEM SELEKSI DENGAN APLIKASI NOTION PADA
PERUSAHAAN AZURA LABS

Disusun Oleh:

SALMA LUTHFIA RAHMAWATI

NIM: 30401900285

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan

sidang panitia ujian skripsi berbasis MBKM

Program Studi Manajemen

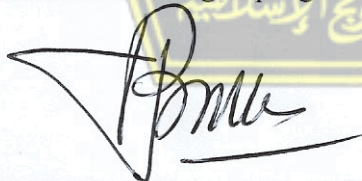
Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Mengetahui,

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor



Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si.
NIK : 210492030



Abdurrosyid Broto Handoyo, S.T.

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI BERBASIS MBKM

**INOVASI SISTEM SELEKSI DENGAN APLIKASI NOTION PADA
PERUSAHAAN AZURA LABS**

Disusun Oleh:
SALMA LUTHFIA RAHMAWATI
NIM: 30401900285

Telah dipertahankan dan disahkan di depan dewan penguji
Pada hari Kamis, 3 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan

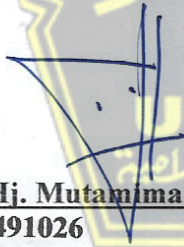
Dosen Supervisor

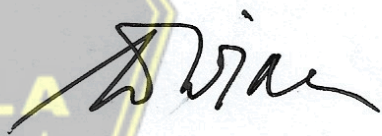

Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si.
NIK : 210492030


Abdurrosyid Broto Handoyo, S.T.

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II


Prof. Dr. Hj. Mutammah, SE., M.Si.
NIK : 210491026


Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si.
NIK : 220480004

Skripsi berbasis Laporan Magang MBKM ini telah diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada senin, 14 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., MM.
NIDN : 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salma Luthfia Rahmawati

NIM : 30401900285

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa skripsi berbasis MBKM dengan judul **“INOVASI SISTEM SELEKSI DENGAN APLIKASI NOTION PADA PERUSAHAAN AZURA LABS”** merupakan karya penulis sendiri, dan tidak ada unsur plagiasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi berbasis MBKM ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semarang, 14 Agustus 2023

Yang Memberi Pernyataan.



Salma Luthfia Rahmawati
NIM : 30401900285

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salma Luthfia Rahmawati

NIM : 30401900285

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi~~* dengan judul :

**"INOVASI SISTEM SELEKSI DENGAN APLIKASI NOTION PADA PERUSAHAAN
AZURA LABS"**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Salma Luthfia Rahmawati

NIM : 30401900285

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT. karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berbasis MBKM dengan judul “INOVASI SISTEM SELEKSI DENGAN APLIKASI NOTION PADA PERUSAHAAN AZURA LABS” tepat pada waktunya. Skripsi berbasis MBKM ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyusunan skripsi berbasis MBKM ini, penulis banyak mendapat tantangan dan hambatan akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak, tantangan-tantangan tersebut dapat teratasi dengan baik. Tantangan tersebut dapat diatasi tak lain karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya selaku penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan ilmu, pengarahan, masukan, dan bimbingannya sebagai petunjuk dalam penyusunan skripsi berbasis MBKM MBKM ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan baru kepada penulis.
5. Anggota Excellent Class yang mewarnai jalan perkuliahan saya selama di Fakultas Ekonomi.
6. Mas Fadhil Radian Akhmad, S.Hum, M.A. sebagai pasangan hidup tercinta yang telah mencurahkan segala cinta, motivasi, do'a, nasihat, maupun ide dalam penyusunan skripsi berbasis MBKM ini.
7. Bapak Sumirin dan Ibu Wahyu Wijaya Murti sebagai Bapak Ibuku tersayang yang telah memberikan curahan kehangatan dari kasih sayang, dan do'anya.
8. Malaikat kecilku, Umar Luthfan Hanif Radhian. Anak yang menguatkan ku saat lelah akan ujian hidup dan kuliah. Senyumnya mencerahkan duniaku. Cintaku yang tak berkesudahan ini kupersembahkan untuknya.
9. Mas Abdurrosyid Broto Handoyo, S.T. selaku Dosen Supervisor yang telah memberikan bimbingannya selama magang di Perusahaan Azura Labs.
10. Mas Taufiq Adi Wijoyo sebagai kakak saya yang telah membantu saat diperlukan.
11. Keluarga Besar Azura Labs yang selama magang ini memberikan pengalaman, serta pelajaran berharga.

Semoga semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

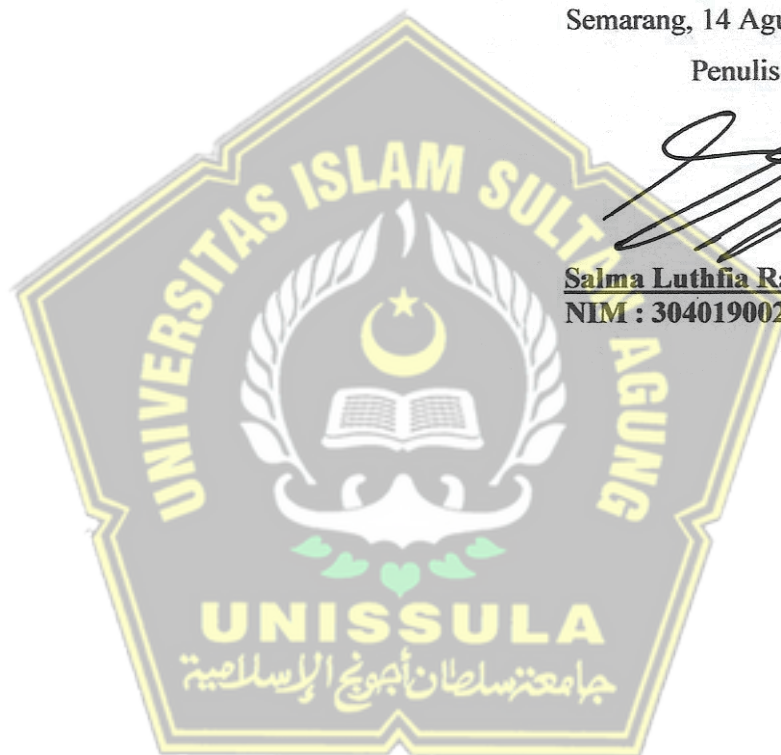
Penulis menyadari bahwa skripsi berbasis MBKM ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Kritik konstruktif dari pembimbing, sangat penulis harapkan untuk perbaikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita sekalian.

Semarang, 14 Agustus 2023

Penulis



Salma Luthfia Rahmawati
NIM : 30401900285



ABSTRAK

Skripsi berbasis MBKM ini disusun dengan tujuan mengembangkan sebuah model sistem seleksi yang lebih modern. Sistem ini dibuat untuk memudahkan sumber daya manusia terutama perusahaan dimana penulis menjalankan magangnya. Model pengumpulan data kandidat menggunakan google sheet masih perlu diperbaiki karena pemasukkan data dilakukan secara berulang-ulang sehingga tidak efisien. Disamping itu, format data ini dinilai kurang rapi dan tak jarang membuat para penyeleksi dan pewawancara kebingungan dalam membaca dan memahami data kandidat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif komparatif dengan teknik observasi, wawancara serta dokumentasi. Masalah ini menginspirasi penulis untuk mengoptimalkan penggunaan aplikasi Notion yang biasanya hanya digunakan mencatat tugas beralih fungsi untuk menyelesaikan masalah *input* data kandidat dalam seleksi. Aplikasi ini banyak digunakan oleh perusahaan dalam membantu aktivitasnya. Maka lewat karya ini, penulis akan memanfaatkannya dalam penyelesaian masalah tersebut. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa model pengumpulan data melalui Notion terlihat lebih rapi dan mudah dipahami. Namun perlu diketahui bahwa model sistem seleksi ini belum diuji coba sehingga masih perlu dilakukan penelitian lanjutan.

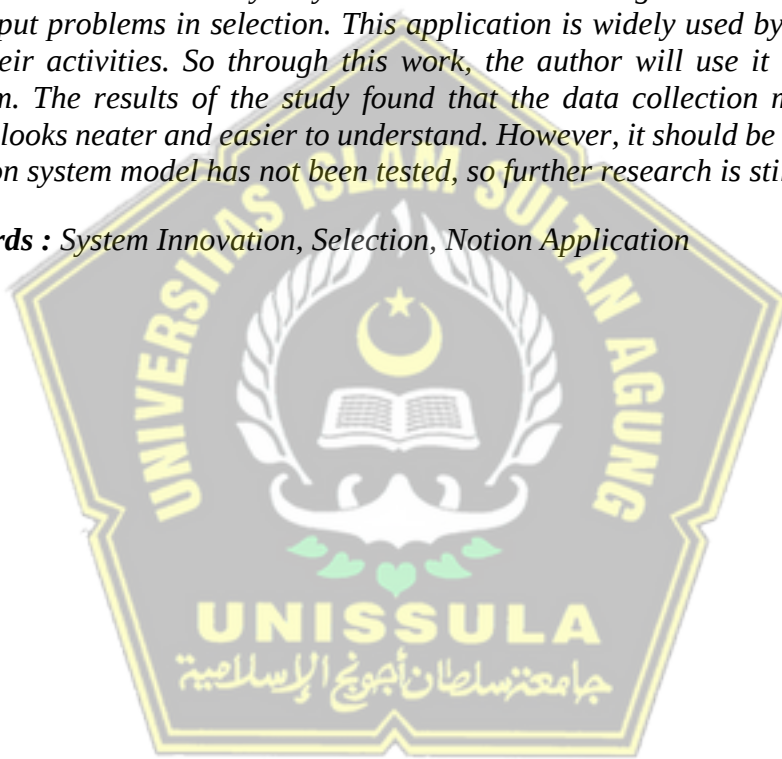
Kata Kunci : Inovasi Sistem, Seleksi, Aplikasi Notion



ABSTRACT

This MBKM-based thesis was prepared with the aim of developing a more modern selection system model. This system was created to facilitate human resources, especially the company where the author runs her internship. The candidate data collection model using Google Sheets still needs to be improved because data entry is done repeatedly so it is inefficient. In addition, this data format is considered untidy and often makes selectors and interviewers confused in reading and understanding candidate data. This study used a comparative qualitative descriptive approach with observation, interviews and documentation techniques. This problem inspired the author to optimize the use of the Notion application which is usually only used to record switching tasks to solve candidate data input problems in selection. This application is widely used by companies to help their activities. So through this work, the author will use it in solving the problem. The results of the study found that the data collection model through Notion looks neater and easier to understand. However, it should be noted that this selection system model has not been tested, so further research is still needed.

Keywords : System Innovation, Selection, Notion Application



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
BAB I	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Magang.....	6
1.3. Sistematika Laporan.....	7
BAB II.....	10
2.1. Profil Organisasi.....	10
2.2. Aktivitas Magang	16
BAB III	19
BAB IV	24
4.1. Seleksi	24
4.1.1. Pengertian Seleksi	24
4.1.2. Pentingnya Seleksi	26
4.1.3. Tujuan Seleksi.....	27
4.1.4. Pendekatan Seleksi.....	31
4.1.5. Proses Seleksi.....	33
4.2. Seleksi dalam Perspektif Islam.....	35
4.3. Outsourcing	36
4.3.1. Pengertian Outsourcing.....	36
4.3.2. Tujuan Outsourcing.....	38
4.4. Notion	38
BAB V.....	43

5.1. Metode Pengumpulan Data	43
5.1.1. Observasi.....	43
5.1.2. Wawancara.....	44
5.1.3. Dokumentasi	45
5.2. Analisis Data	48
BAB VI	50
6.1. Pengadaan Rapat Kerja	50
6.2. Perbaikan Mekanisme Proses Seleksi	51
6.3. Perbaikan Mekanisme Data Seleksi Menggunakan Notion	57
6.3.1. Inspirasi Perbaikan Data	57
6.3.2. Format Baru Pengumpulan Data.....	58
BAB VII.....	67
7.1. Kesimpulan.....	67
7.2. Rekomendasi	69
BAB VIII.....	71
8.1. Relevansi Ilmu Perkuliahan dengan Kegiatan Magang.....	71
8.2. Manfaat yang Diperoleh Pasca Magang.....	71
8.3. Pesan dan Kesan.....	72
8.4. Rencana Pengembangan Diri	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Logo Azura Labs.....	11
Gambar 2. 2 Struktur Kepegawaian Azura Labs	15
Gambar 4. 1 Pendekatan Succesive Hurdles Selection.....	32
Gambar 4. 2 Pendekatan Compensatory Selection	33
Gambar 4. 3 Notion Workspace Model	41
Gambar 4. 4 Google Sheet Model.....	42
Gambar 4. 5 Kerangka Model.....	42
Gambar 5. 1 Hiring Form Sheet.....	46
Gambar 5. 2 Consultant From Partner Sheet	47
Gambar 5. 3 Website Perusahaan Azura Labs	48
Gambar 6. 1 Hiring Form Sheet.....	52
Gambar 6. 2 Kolom Komentar Wawancara	52
Gambar 6. 3 Kolom Hasil Wawancara	53
Gambar 6. 4 Halaman Utama Wawancara Awal	58
Gambar 6. 5 Halaman Utama Preliminary Interview.....	59
Gambar 6. 6 Tabel Untuk Tim HR	60
Gambar 6. 7 Tabel Untuk Tim Pewawancara	60
Gambar 6. 8 Kalender Wawancara	61
Gambar 6. 9 Data Kandidat	61
Gambar 6. 10 Kolom Komentar Wawancara.....	62
Gambar 6. 11 Halaman Pengujian Seleksi.....	63
Gambar 6. 12 Halaman Wawancara Ketenagakerjaan.....	63
Gambar 6. 13 Kalender Wawancara Ketenagakerjaan	64
Gambar 6. 14 Halaman Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi	64
Gambar 6. 15 Halaman Evaluasi Medis.....	65
Gambar 6. 16 Halaman Keputusan Penyeleksian	65
Gambar 6. 17 Halaman Appointment Letter.....	66
Gambar 2. 3 Lokasi Perusahaan Azura Labs	15

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tabel perbedaan antara outsourcing dengan kontrak jasa biasa 37



LAMPIRAN

Lampiran. 1 Lembar Identitas Mahasiswa Magang	77
Lampiran. 2 Penilaian Soft Skill oleh Dosen Supervisor.....	78
Lampiran. 3 Daftar Hadir Peserta Magang MBKM.....	86
Lampiran. 4 Catatan Harian (Log Book) Peserta Magang MBKM.....	96
Lampiran. 5 Proses Bimbingan Laporan Kegiatan Magang MBKM oleh Dosen Pembimbing Lapangan.....	116
Lampiran. 6 Proses Bimbingan Laporan Kegiatan Magang MBKM oleh Dosen Supervisor	117
Lampiran. 7 Surat Permohonan Magang	118
Lampiran. 8 Surat Keterangan Diterima Magang	119



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini merupakan wujud dari adanya pengembangan Sumber Daya Manusia. Manusia dengan produktivitas tinggi telah menciptakan banyak perubahan-perubahan industri selama ini. Sumber Daya Manusia seperti inilah yang dapat membawa dampak positif bagi dunia. Bila dikerucutkan, kita dapat menemukan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kunci utama yang menentukan keberadaan sebuah perusahaan. Manusia pula merupakan komponen yang mendorong pengembangan perusahaan. Karyawan adalah orang yang menjalankan operasional perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan takkan bisa beroperasi dengan normal. Namun, karyawan pula dapat menjadi faktor utama yang dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan, salah satunya adalah karyawan yang kurang memiliki kualifikasi untuk menjalankan perannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang lebih pada sumber daya manusia yang saat ini dikelola, maupun yang hendak dipilih.

Melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, perusahaan dapat meminimalisir terjadinya kemungkinan negatif tersebut. Permasalahan-permasalahan dalam Sumber Daya Manusia banyak diawali dari kesalahan dalam memilih karyawan. Kemudian, dari kesalahan tersebut tidak ada pula sistem pelatihan yang dapat memperbaikinya. Disamping itu, perkembangan teknologi yang semakin dinamis ini mendorong Sumber Daya Manusia untuk selalu

berkembang. Teknologi akan selalu terbaharui seiring berjalannya waktu sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia mumpuni dalam mengelolanya.

Kunci pertama yang diperlukan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia perusahaan yang profesional terletak dalam proses rekrutmen dan seleksi. Proses-proses tersebut dapat ditunjang menggunakan rancangan sistem manajemen perusahaan yang tepat. Sistem rekrutmen, dan seleksi yang digunakan oleh perusahaan tergantung dari kebijakan panitia rekrutmen dan divisi pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Rekrutmen merupakan proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional (Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006). Sedangkan, seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada organisasi (Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006). Demi merancang tim yang berkualitas, maka perusahaan harus bisa menemukan orang tepat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Azura Labs merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Teknologi dan Informasi. Perusahaan ini memiliki sebuah proyek yang berorientasi pada *Outsourcing*. Menurut UU Nomor 11 Tahun 2020 atau UU Cipta Kerja, *Outsourcing* atau Alih Daya merupakan Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. *Outsourcing* menyalurkan sumber daya manusia kepada perusahaan klien yang membutuhkan tenaga ahli atau tenaga kerja pada bidangnya. *Outsourcing* merupakan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan

perusahaan bersangkutan melainkan pekerjaan ini langsung dialihkan ke perusahaan klien yang membutuhkan sehingga karyawan yang direkrut tidak terikat kontrak dengan perusahaan inti. Perusahaan Inti hanya bertugas menjalankan rekrutmen, dan seleksi pada para pelamar kerja.

Saat ini, *outsourcing* merupakan solusi bagi banyak perusahaan terkait masalah kurangnya sumber daya manusia di kantor mereka. Tenaga kerja *outsourc* ini bisa menyelesaikan berbagai permasalahan teknis yang ada di dalam perusahaan. Tak hanya itu, perekrutan pekerja *outsourc* juga dapat menjadi strategi perusahaan untuk mengurangi biaya operasional. Maka dari itu, tak heran bila strategi *outsourcing* ini terlihat kian berkembang tiap tahunnya.

Para ahli ekonomi berpendapat bahwa *outsourcing* dapat menciptakan insentif bagi bisnis, dan memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya manusia di tempat yang paling efektif. *Outsourcing* juga dapat membantu menjaga ekonomi pasar bebas dalam skala global. Dalam perekrutan tenaga kerja *outsourc*, perusahaan akan bekerja sama dengan perusahaan yang menyediakan sumber daya manusia tersebut seperti halnya yang berlaku pada perusahaan Azura Labs. Perusahaan ini menawarkan sistem *outsourc*, yaitu mencari kandidat tenaga kerja untuk perusahaan klien yang membutuhkan, dan kemudian menyeleksi mana yang terbaik untuk ditawarkan.

Proses perekrutan tenaga kerja *outsourc* tidak jauh berbeda dengan proses perekrutan karyawan pada umumnya. Proses ini diawali dengan menganalisis kebutuhan posisi. Perusahaan klien akan memberikan spesifikasi kemampuan tenaga kerja yang dibutuhkan. Kemudian, Perusahaan inti akan mulai

merencanakan proses rekrutmen, dan seleksi. Proses ini kemungkinan meliputi pembuatan tim, mendiskusikan permintaan klien, merencanakan sistem, dan memasang lowongan kerja. Kualitas dari kandidat bisa dianalisis melalui sistem rekrutmen terutama seleksi yang terstruktur.

Apabila banyak lamaran yang telah masuk, perusahaan dapat mulai memproses lamaran kerja. Disinilah tantangan sistem seleksi yang sesungguhnya akan dimulai. Manajemen Seleksi yang baik akan menggunakan cara yang efisien, dan efektif dalam melaksanakan tahap *screening*. Membuat daftar nama-nama kandidat dan mengelompokkan sesuai spesifikasinya merupakan hal yang terlihat mudah. Namun apabila tidak diberi pengarah dan spesifikasi manajemen yang rapi, maka hal yang mudah ini dapat menjadi masalah baru dikemudian hari apabila kandidat yang melamar semakin banyak.

Tahap selanjutnya, yaitu menghubungi para kandidat yang telah lolos tahap *screening*. Kandidat-kandidat tersebut diberi pemberitahuan untuk mengikuti tahap selanjutnya, yaitu wawancara. Penyampaian pesan kepada kandidat hendaknya dibuat format tetap agar citra etika perusahaan tetap terjaga. Setelah menjalankan wawancara, beberapa perusahaan akan mengajukan tes kepada para kandidat bila perlu sehingga penyeleksi dapat dengan mudah memilih kandidat yang cocok dengan spesifikasi yang diminta.

Perkembangan teknologi saat ini menciptakan kemudahan dalam merancang berbagai macam metode seleksi untuk memilih kandidat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Teknologi yang demikian diciptakan guna meningkatkan efisiensi, dan kerapian dalam sistem manajemen. Dengan

memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat meminimalisir adanya kemungkinan-kemungkinan negatif yang dapat terjadi dalam sistem seleksi. Saat ini, Azura Labs masih mengumpulkan data kandidat melalui *google sheet* yang dinilai masih kurang efektif. Karena penulis banyak menemukan celah-celah kekurangan dalam mekanisme seleksi. Oleh karena itu, Perusahaan Azura Labs perlu memperbaiki dan menggunakan sistem seleksi yang baik demi mempermudah jalannya proses ini.

Lambatnya proses seleksi dapat menjadikan perusahaan kehilangan kandidat terbaiknya. Sehingga memanfaatkan aplikasi seleksi yang baik dapat membantu perusahaan menangani hal tersebut. Dengan menggunakan aplikasi bantuan, proses seleksi dapat lebih menghemat waktu, dan tenaga. Kemudian, proses input data yang akurat dalam sistem akan memudahkan karyawan penyeleksi membuat keputusan yang tepat dalam menerima karyawan baru serta menghindari terjadinya miskomunikasi antar penyeleksi.

Pemilihan aplikasi yang tepat dalam menyusun data kandidat sangat diperlukan. Karena data kandidat akan di baca pula oleh pewawancara sehingga membutuhkan mekanisme penyusunan data yang mudah jelas dan dipahami. Penulis merekomendasikan untuk menggunakan aplikasi Notion, yaitu sebuah aplikasi manajemen proyek untuk individu maupun tim yang bertujuan mempermudah proses pekerjaan apapun yang dilakukan sesuai dengan klaimnya sebagai “*all-in-one workspace*”.

Notion memiliki kemampuan dalam mengolah dokumen yang mendukung banyak format seperti paragraf, daftar, tabel, kartu, dan jadwal dalam satu tempat secara fleksibel. Notion bisa menampilkan berbagai data dalam satu halaman

(*inline*) atau dalam sub-halaman (*sub-page*) sehingga mempermudah pekerjaan. Bentuk data pada Notion bisa diubah-ubah sewaktu-waktu pula sesuai dengan kebutuhan pengguna. Tak seperti *google sheet* yang hanya bisa menampilkan data menggunakan format tabel saja.

Dari beberapa masalah tersebut, penulis menyimpulkan bahwa proses seleksi merupakan topik yang menarik untuk dibahas. Penulis mengemukakan penelitian terhadap proses seleksi yang baik telah banyak dibahas namun sistem perbaikan yang ada didalam tiap prosedurnya masih belum banyak dibahas sehingga diharapkan pembahasan ini dapat membuka peluang dalam menerapkan sistem manajemen seleksi yang profesional.

1.2. Tujuan Magang

Secara umum, magang ini dilakukan demi menjalani alur dari proses pembelajaran secara praktik di Perusahaan Azura Labs yang berada di bawah naungan PT. Insan Membangun Bangsa. Dari proses ini, didapatkan topik yang kemudian dijadikan studi kasus dengan melibatkan proses pemberian solusi berdasarkan teori yang telah dipelajari. Dari praktik tersebut, dapat ditemukan sebuah topik menarik, yaitu memperbaiki sistem seleksi dengan menggunakan Notion. Studi kasus ini diharapkan dapat menemukan solusi terbaik dari permasalahan yang muncul berdasarkan teori yang telah ada maupun penemuan baru.

Kemudian, secara khusus tujuan magang di Perusahaan Azura Labs tak lain karena hendak:

1. Mengetahui, mempelajari, dan menganalisis Sistem Seleksi pada Perusahaan Azura Labs.
2. Mengetahui, mempelajari, dan menganalisis cara mengolah data dalam seleksi pada Perusahaan Azura Labs.
3. Mengetahui, mempelajari, dan menganalisis Pembagian Tugas Kerja pada Perusahaan Azura Labs.
4. Mengetahui, mempelajari, dan menganalisis Sistem Tahap Penyaringan dalam Seleksi pada Perusahaan Azura Labs.
5. Mengetahui, mempelajari, dan menganalisis Sistem Tahap Wawancara dalam Seleksi pada Perusahaan Azura Labs.
6. Mengetahui, mempelajari, dan menganalisis Sistem Tahap Tes dalam Seleksi pada Perusahaan Azura Labs.

1.3. Sistematika Laporan

Sistematika penulisan skripsi berbasis MBKM ini terdiri dari beberapa bab dan sub-bab yang menjelaskan masing-masing hal berbeda, sehingga dapat dipaparkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum mengenai latar belakang dari topik yang diangkat, permasalahan, tujuan magang dilaksanakan, serta menjelaskan mengenai sistematika penyusunan laporan skripsi berbasis MBKM.

a. Latar Belakang

Dalam sub-bab ini, menguraikan urgensi dari pemilihan topik yang dipilih berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan.

b. Tujuan Magang

Menjelaskan secara detail tujuan pelaksanaan magang.

c. Sistematika Laporan

Menguraikan bab dan sub-bab dalam laporan skripsi berbasis MBKM.

BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

Bab ini menguraikan profil organisasi tempat magang dan menjelaskan kegiatan yang dilakukan mahasiswa selama proses magang. Bab ini meliputi profil singkat perusahaan, visi dan misi, *core values*, struktur organisasi, denah perusahaan, dan aktivitas magang.

BAB III IDENTIFIKASI MASALAH

Bab ini mengidentifikasi masalah yang muncul pada sistem manajemen yang ada di Perusahaan Azura Labs, yang kemudian akan dipilih beberapa masalah terpenting untuk dipecahkan.

BAB IV KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai kumpulan teori yang dikutip oleh penulis dalam menjelaskan hasil pembahasan.

BAB V METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan metode pengumpulan dan analisis data yang digunakan dalam membantu pemenuhan data sebagai aspek penunjang laporan MBKM agar dapat diselesaikan dengan baik dan benar

BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN

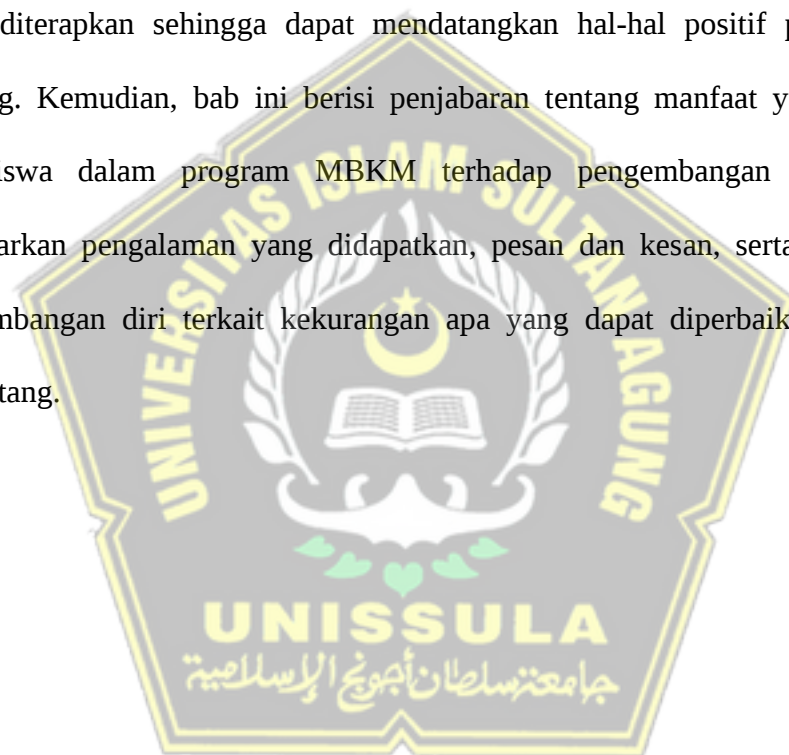
Bab ini menjelaskan mengenai analisis dan pembahasan dari identifikasi masalah terpenting yang terdapat pada Perusahaan Azura Labs.

BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang dihasilkan dari analisis permasalahan dan pembahasan, serta memberikan rekomendasi tentang hal hal yang perlu diperbaiki Perusahaan Azura Labs terhadap permasalahan yang ada.

BAB VIII REFLEKSI DIRI

Bab ini mengulas mengenai ilmu yang diterima selama perkuliahan yang dapat diterapkan sehingga dapat mendatangkan hal-hal positif pada aktivitas magang. Kemudian, bab ini berisi penjabaran tentang manfaat yang diperoleh mahasiswa dalam program MBKM terhadap pengembangan skill bekerja berdasarkan pengalaman yang didapatkan, pesan dan kesan, serta perencanaan pengembangan diri terkait kekurangan apa yang dapat diperbaiki untuk masa mendatang.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1. Profil Organisasi

2.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Azura Labs merupakan sebuah perusahaan konsultan yang bergerak di bidang Teknologi Informasi untuk memberikan solusi terkait teknologi informasi, *digital marketing*, dan *business consulting* dibawah naungan PT. Insan Membangun Bangsa. Azura Labs secara resmi telah beroperasi mulai tanggal 2 September 2019 di Kota Semarang, Jawa Tengah. Walau perusahaan ini baru berdiri selama kurang dari 4 tahun, namun telah banyak pengalaman dan proses pembelajaran yang telah dilewati dari tahun ke tahun yang membawanya untuk terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana perusahaan. Kepercayaan yang diberikan dari berbagai pihak (pemerintah, swasta, maupun perorangan) telah menciptakan Azura Labs untuk melebarkan sayapnya dari skala bisnis kecil menjadi skala bisnis besar. Bahkan Azura Labs berencana akan mengambil proyek yang ditawarkan oleh pihak mancanegara.

Perjalanan karir Azura Labs diawali dari proyek perancangan SIM MUTU RSI-GM Sultan Agung. Dari proyek tersebut Azura Labs mulai banyak dikenal oleh masyarakat. Saat ini, Azura Labs telah menangani banyak rancangan proyek yang diantaranya, yaitu *Choolifah School*, *Ancol*, *ICD (Islamic Cyber Dentistry)*, *Terasilmu*, *Aaksen Studio*, *Dapurfresh*, *HR Information System RSISA*, *YBWSA Wakaf*, *Charlie Hospital*, dan masih banyak lagi.

Azura Labs memiliki slogan *Palugada* yang merupakan singkatan dari *apa lu mau gua ada* (Apa yang Anda Inginkan, Kami menyediakannya). Azura Labs siap melayani seluruh jenis layanan pekerjaan berupa website dan aplikasi terkait dengan membangun sistem teknologi informasi yang baik.

2.1.2. Lambang Perusahaan



Gambar 2. 1 Logo Azura Labs

Sumber : Azura Labs (2022)

Sejak awal berdiri, Perusahaan Azura Labs memiliki lambang tetesan air nuansa biru yang memiliki makna bahwasannya Azura Labs bagaikan tetesan air kecil yang sedikit demi sedikit menetes, dan mengeruk segala sesuatu yang ada di bawahnya. Maksud dari filosofi ini adalah walaupun Azura Labs sebuah perusahaan kecil namun ia selalu konsisten untuk berkembang seiring berjalannya waktu. Meskipun perkembangan yang dihasilkan saat ini masih kecil, Azura Labs sendiri yakin bahwa perkembangan kecil tersebut, dapat membawa dampak yang besar bagi perusahaan sendiri dan sekitarnya.

2.1.3. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Menyelesaikan *problem* yang dimiliki oleh *client* dengan memanfaatkan teknologi secara berkelanjutan.

2. Misi

Selalu memberikan *amazing experience* kepada *client*:

1. Kami menyelesaikan *problem* client secara tepat.
2. Kami mendampingi *client* dalam mengembangkan bisnisnya.
3. Kami memberikan komitmen jangka panjang.

2.1.4. Core Services Perusahaan

Perusahaan Azura Labs menyediakan 4 jenis layanan utama. Masing-masing memiliki kelebihan yang menjadikan nilai tambah bagi perusahaan, yaitu:

1. Konsultasi (*IT Consulting*)
 - Mengembangkan bisnis melalui terobosan *IT*.
 - Menyelesaikan permasalahan *IT*.
 - Membantu sebuah organisasi agar dapat menggunakan sistem *IT* secara optimal.
2. Pengembangan Aplikasi (*Website and App Development*)
 - Aplikasi *Web*.
 - Aplikasi *Mobile*.
 - Aplikasi *Dekstop*.
 - Integrasi Aplikasi.
3. *Support and Maintenance Miscellaneous Services*
 - Memastikan aplikasi berjalan sesuai yang diinginkan.
 - Mensupport seluruh aplikasi yang dikembangkan.
4. *Digital Branding and Marketing*
 - Memberikan solusi desain untuk logo, dan marketing bagi produk.

- Membantu mendirikan *digital branding* di media sosial.

2.1.5. *Core Values* Perusahaan

Azura Labs *Core Values* adalah nilai-nilai yang menjadi dasar dalam keseharian di Azura Labs. Nilai-nilai ini diharapkan dapat menjadi inspirasi agar Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya dapat berproses untuk menjadi lebih baik, diantaranya:

1. Solid

Soliditas di dalam tim adalah salah satu prioritas utama. Setiap anggota tim dalam perusahaan Azura Labs harus saling mengandalkan dan membantu. Solidaritas ini dapat ditunjukkan dengan:

- Menyampaikan Rasa Terima Kasih
- Menyampaikan *feedback* negatif dalam situasi one on one
- Mengenali rekan kerja secara dekat
- Mengasumsikan intensi baik dari rekan kerja
- *No ego*
- Tidak membiarkan rekan kerja gagal
- Menghormati antar Rekan Kerja

2. *Growth*

Karyawan Azura Labs diajarkan untuk memiliki *Mindset Growth* atau pikiran berkembang. Talenta di Azura Labs dapat berkembang melalui kerja keras, diskusi bersama dan masukan dari orang lain. Azura Labs tidak semata-mata melihat seseorang karena kemampuannya di saat ini, tetapi

juga melihat potensinya di masa mendatang. Oleh karena itu, Azura Labs mengutamakan:

- Fokus pada perbaikan
- *Self-service and self-learning*
- *Problem solving* tanpa menyalahkan

3. *Ownership*

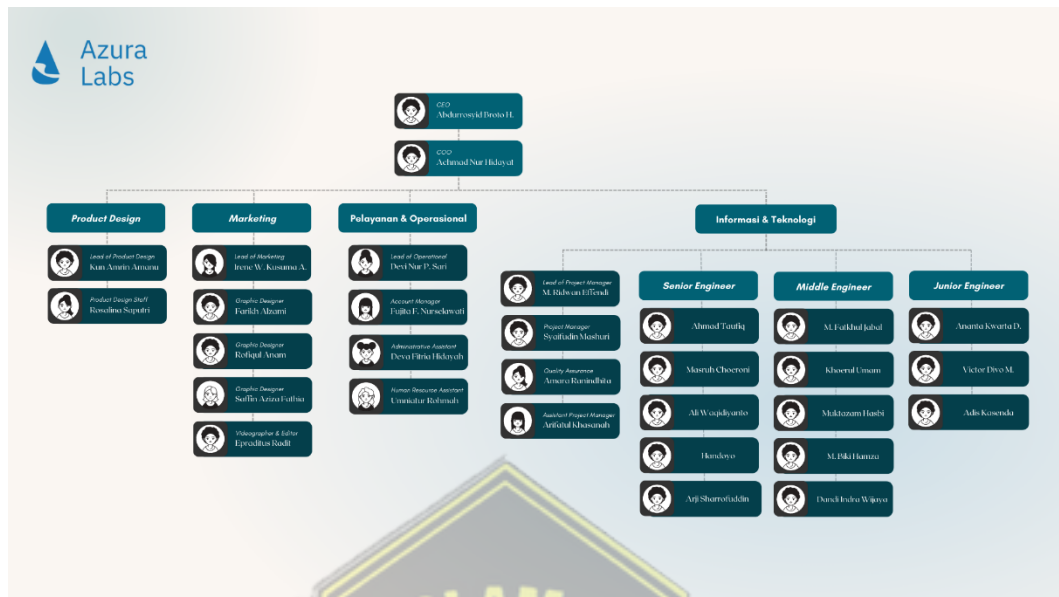
Rasa kepemilikan perusahaan merupakan hal yang perlu ditanamkan oleh karyawan. Mengemban tugas artinya seseorang harus bertanggung jawab untuk mengantisipasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang akan terjadi. Adapun cabang dari sikap *owneship* terhadap perusahaan, yaitu:

- *Sense of urgency*
- Lakukan aksi secepatnya

4. *Excellence*

- Tidak mungkin untuk mengetahui semuanya
- Jangan ungkapkan keterkejutan berlebihan
- *Disagree and Commit*
- Hargai waktu rekan kerja

2.1.6. Struktur Kepegawaian Perusahaan



Gambar 2. 2 Struktur Kepegawaian Azura Labs

Sumber : Azura Labs (2022)

2.1.7. Lokasi Perusahaan



Gambar 2. 3 Lokasi Perusahaan Azura Labs

Sumber : Google Maps (2022)

Perusahaan Azura Labs berlokasi di Jl. Lumbungsari V No. 3 Kel. Kalicari, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah, Kode Pos 50198.

2.2. Aktivitas Magang

Senin, 14 Februari 2022 merupakan hari pertama penulis bergabung dalam keanggotaan Perusahaan Azura Labs. Pada hari tersebut, penulis menghadiri *Onboarding Internship* selama dua sesi. Untuk sesi pertama berisi pengarahan oleh Mbak Devi Nur Purnama Sari selaku Operational Manager di Azura Labs. Dalam pertemuan ini, anggota magang baru akan dijelaskan secara rinci mengenai budaya perusahaan, jam kerja, penempatan tugas, dan *job description* yang akan dikerjakan selama magang di Azura Labs. Sesi kedua dilanjutkan pengarahan oleh *supervisor*, yaitu Mas Abdurrosyid Broto Handoyo. Kemudian penulis dipersilahkan untuk memperkenalkan diri kepada staf dan karyawan.

Pada pekan pertama, pegawai magang akan di arahkan untuk mempelajari materi terkait tugas-tugas divisi yang akan dilakukan selama magang. Hal ini dilakukan sebagai langkah awal agar pegawai magang dapat memahami akar dari kegiatan, dan tugas selama magang. Kemudian, mempelajari tugas sebelum magang bermanfaat untuk meminimalisir permasalahan yang mungkin terjadi.

Selama kegiatan magang berlangsung, penulis ditempatkan dalam Proyek Nusantara Studio pada bagian seleksi. Nusantara Studio ini merupakan proyek yang berorientasi pada *Outsourcing*. Disamping itu, penulis juga diberi amanah pada bagian seleksi inti perusahaan. Adapun rincian bentuk tugas-tugas yang diberikan saat magang, antara lain:

1. Tahap Penyaringan
 - a) Mengecek dan Menggolongkan kandidat yang lolos tahap *screening* sesuai *skill*.

b) Menghubungi kandidat yang telah lolos tahap *screening*.

2. Tahap Wawancara

a) Mengatur jadwal wawancara kandidat yang telah lolos tahap *screening*.

b) Menghubungi pewawancara untuk penyesuaian waktu wawancara kandidat sesuai spesifikasi *skill*.

c) Memastikan kehadiran pewawancara dan kandidat pada waktu wawancara.

d) Membantu memecahkan solusi apabila pewawancara atau kandidat berhalangan hadir atau menemukan kendala lainnya.

e) Mengingatkan pewawancara untuk menilai, dan mengevaluasi kemampuan kandidat yang diuji.

f) Membuat daftar peserta yang lolos tahap wawancara.

g) Melaporkan daftar peserta yang lolos tahap wawancara kepada manajer.

3. Tahap Tes

a) Membuat daftar peserta yang masih perlu tes setelah wawancara.

b) Menghubungi peserta yang masih perlu tes.

c) Mengatur jadwal tes dengan kandidat yang hendak diuji.

d) Melampirkan soal tes sesuai dengan *skill* kandidat.

e) Mengirim jawaban tes kandidat kepada *engineer* sesuai skill yang dikuasai.

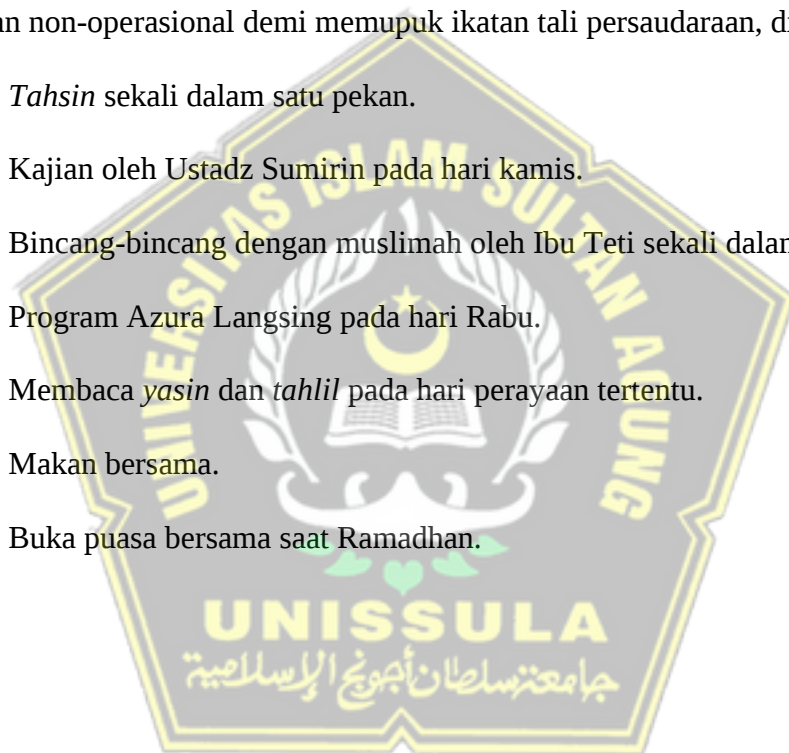
f) Mengingatkan *engineer* untuk menilai jawaban tes.

g) Melaporkan daftar peserta yang lolos tahap tes kepada manajer.

Pada akhir pekan kerja, perusahaan mengadakan *mentoring* melalui *google meet*. Hal ini dilakukan dengan tujuan mengetahui apa saja hasil dari pekerjaan selama satu pekan. Hasil tersebut akan digunakan sebagai catatan evaluasi untuk mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki sehingga kedepannya akan lebih baik.

Selain kegiatan inti, Perusahaan Azura Labs rutin mengadakan kegiatan-kegiatan non-operasional demi memupuk ikatan tali persaudaraan, diantaranya:

1. *Tahsin* sekali dalam satu pekan.
2. Kajian oleh Ustadz Sumirin pada hari kamis.
3. Bincang-bincang dengan muslimah oleh Ibu Teti sekali dalam dua pekan.
4. Program Azura Langsing pada hari Rabu.
5. Membaca *yasin* dan *tahlil* pada hari perayaan tertentu.
6. Makan bersama.
7. Buka puasa bersama saat Ramadhan.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Setiap perusahaan hendaknya memberikan perhatian khusus terhadap segala aspek manajemen. Seluruh perusahaan membutuhkan ilmu manajemen. Tanpanya, perusahaan akan kesulitan dalam meraih tujuan utama. Menurut (Sucahyowati, 2017), ilmu manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga keseimbangan antar berbagai tujuan, serta guna mencapai efisiensi dan efektivitas. Atas dasar tiga hal tersebut, ilmu manajemen sangat penting untuk dipelajari dan diterapkan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang besar di setiap organisasi, baik kecil maupun besar. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam manajemen. Menurut (Robbins, 2001), keberhasilan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu mempertahankan sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak bagi organisasi, agar tujuan organisasi dapat terwujud.

Lantas keberadaan ilmu manajemen bukanlah sarana untuk menghindari masalah. Masalah merupakan hal yang wajar terjadi dalam suatu perusahaan dan tak dapat dihindari lagi keberadaannya. Keberagaman sifat dan pemikiran manusia dalam satu lingkungan kerja terkadang dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan. Namun, kehadiran masalah ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi demi terciptanya manajemen perusahaan yang lebih baik.

Selama berjalannya aktivitas magang di Azura Labs, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang memerlukan perhatian khusus, yaitu:

1. Sistem Tahap Seleksi yang Masih Perlu Perbaikan

Perusahaan Azura Labs memiliki proyek baru yang bergerak dalam bidang *IT* berupa mencari tenaga *IT* untuk dipekerjakan kepada perusahaan lain atau biasa disebut dengan *outsourcing*. Namun, ternyata Azura Labs belum memiliki sistem seleksi yang terstruktur karena prosedur dari tiap tahapan seleksi masih sering mengalami kendala. Tahap Seleksi yang dilakukan diawali dengan Tahap Penyaringan, Tahap Wawancara, dan Tahap Tes apabila perlu. Kemudian, kandidat akan ditawarkan kepada perusahaan yang bersangkutan sesuai kualifikasi dari kandidat yang dibutuhkan.

2. Sistem Pengumpulan Data Kandidat melalui Google Sheet Perlu Diperbaiki

Setelah memasukkan lamaran kerja, data kandidat akan secara otomatis terinput ke dalam *google sheet* berjudul *hiring form*. Kemudian, direktur perusahaan akan menyaring kandidat yang dinilai lolos ke tahap wawancara. Permasalahan ada di tahap selanjutnya dimana penyeleksi akan memasukkan ulang data-data kandidat ke dalam form *google sheet* yang lainnya dengan judul *Consultant from Azura Labs*. Mekanisme ini dinilai kurang efektif karena pemasukkan data dilakukan berulang-ulang sehingga tidak efisien. Kemudian, data seperti ini menjadikan penyeleksi kesusahan

dalam mengelompokkan status kandidat mana yang sudah dihubungi, siapa saja yang akan wawancara, siapa aja yang sudah diwawancara, maupun yang mengundurkan diri. Pengelompokkan ini hanya sebatas diberi spesifikasi warna dengan sheet yang sama sehingga masih terlihat kurang rapi. Bahkan terkadang penyeleksi dibuat pusing dengan banyaknya corak warna mencolok dalam *google sheet* tersebut. Apabila kandidat hendak menjalani tahap selanjutnya, penyeleksi harus disibukkan kembali menyalin data sebelumnya ke *google sheet* selanjutnya. Oleh karena itu, mekanisme pengumpulan data seperti ini selangkah lebih maju segera diubah menggunakan metode lainnya agar memudahkan penyeleksi dan pewawancara dalam membaca data kandidat.

3. Job Description Belum diberikan Secara Spesifik

Permasalahan ini dilatar belakangi oleh pembagian tugas baru dalam proyek yang saya emban saat ini. Pembagian tugas belum tertata, dan tumpang tindih. Kasus terjadi karena adanya dua orang berbeda yang handle satu tugas sedangkan keduanya belum saling berkomunikasi. Hal ini dapat melahirkan banyak kesalahan yang dapat berdampak kinerja. Misalnya, Dalam proyek *outsourcing*, manajer memerintahkan dua orang berbeda untuk memberikan tugas menghubungi kandidat yang perlu di tes. Namun, satu orang yang lain belum mengetahui bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya juga dikerjakan oleh orang lain sebelumnya sehingga belum terjadi komunikasi atau laporan yang menandakan bahwa beberapa tugas tersebut sudah dikerjakan oleh yang lain.

Untuk operasional dari Azura Labs sendiri sebenarnya sudah memiliki sistem laporan tentang apa yang dikerjakan pada hari tersebut, yaitu menggunakan aplikasi *Notion*. Akan tetapi, masih ada beberapa proyek yang belum menggunakan aplikasi tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen operasional belum konsisten.

4. Kecepatan Pengecekan dalam Tahap Penyaringan Perlu Sedikit Perbaikan

Tahap Penyaringan (Tahap *Screening*) langsung dilakukan oleh direktur Azura Labs yang memiliki waktu yang padat sehingga sedikit mengganggu kecepatan dan ketepatan waktu dalam menjalankan seleksi.

5. Pengelolaan Sistem Seleksi dalam Tahap Wawancara Belum Efisien

Salah satu masalah yang dihadapi oleh Perusahaan adalah cara mengajak kandidat untuk melakukan tahap *interview* kurang terstruktur. Penyesuaian waktu *interview* antara kandidat dan *interviewer* masih manual. Permasalahan selanjutnya, tak jarang pewawancara belum bisa dihubungi dengan cepat. Hal ini menyebabkan banyak waktu yang terbuang. Apalagi dalam proyek ini banyak sekali pelamar kerja yang bertambah setiap harinya sehingga efisiensi waktu sangatlah dibutuhkan. Masalah ini dapat memperburuk image, dan perusahaan kehilangan calon kandidatnya.

6. Mekanisme Sistem Tahap Tes yang Sering Berubah-ubah

Adapun permasalahan dalam tahap tes, yaitu perusahaan belum menentukan sistem paten yang terstruktur. Hal ini menyebabkan pegawai yang diamanahi harus mencari sendiri cara yang tepat untuk memberikan

tes. Sistem seperti ini dapat menimbulkan masalah baru dalam manajemen seleksi. Tak dapat dipungkiri terkadang pegawai tersebut izin atau sakit sehingga tugas diamanahkan kepada pegawai lainnya. Apabila sistem pemberian tes berubah-ubah, maka hal ini dapat mendatangkan permasalahan baru lainnya, yaitu data tes tak sesuai dengan sebelumnya, dan pengecekan data yang berpindah-pindah atau tidak sentral.



BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1. Seleksi

4.1.1. Pengertian Seleksi

Seleksi Karyawan merupakan langkah operasional didalam manajemen sumber daya manusia berupa pengadaan, dan pemilihan karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan mampu menentukan berapakah pelamar yang dibutuhkan atau detail spesifikasi karyawan yang hendak diterima. Menurut (Hasibuan, 2014), seleksi karyawan sangatlah penting karena karyawan merupakan aset utama dari perusahaan. Tanpa karyawan perusahaan takkan bisa beroperasi. Peran karyawan sangatlah besar karena mereka berperan aktif terhadap tujuan perusahaan. Proses seleksi merupakan upaya Perusahaan demi mendapatkan dan mempekerjakan karyawan yang bermutu pada setiap jabatan yang tepat.

Menurut (Rivai, 2018), Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini menandakan telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM, 2015), Seleksi merupakan suatu proses untuk memilih calon karyawan yang memiliki kesesuaian antara karakteristik individu dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dipangkunya. Sedangkan menurut (Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,

2015) mendefinisikan bahwa seleksi merupakan kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau diterima sebagai karyawan perusahaan, dengan mengacu kepada rencana SDM perusahaan, spesifikasi jabatan, ketentuan hukum, prosedur yang berlaku, dan juga kepentingan calon karyawan itu sendiri.

Adapun pendapat lain dari Mundandar dalam (Sinambela, 2016), Beliau berpendapat bahwa, seleksi merupakan suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon pekerja untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon pekerja untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya.

Seleksi menurut (Gaol L, 2014) adalah Rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat, dan memenuhi syarat untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa-siapa yang seharusnya ditolak untuk diterima menjadi pegawai.

Kemudian, (Simamora, 2004) mengungkapkan bahwa seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi tersedia berdasarkan kondisi saat ini yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, tahap seleksi ini sangatlah penting untuk dipersiapkan dan dilaksanakan.

Menurut (Atikawati, 2016), Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi,

penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan. Dari proses seleksi ini, terjadi pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa seleksi ini merupakan serangkaian kegiatan strategis atau proses yang dirancang sedemikian rupa dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang dapat mengisi posisi atau jabatan tertentu dengan tepat melalui cara-cara tertentu sehingga dapat dicapai keseimbangan optimal antara kualitas pelamar, persyaratan jabatan, tuntutan organisasi, dan biaya yang dikeluarkan.

4.1.2. Pentingnya Seleksi

Seorang Ahli, (Simamora, 2004) berpendapat bahwa ada tiga hal yang menjadikan seleksi merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung sebagian pada kinerja bawahannya. Karyawan yang tidak mempunyai kemampuan yang baik tidak akan dapat bekerja secara efektif, dan kinerja manajer dapat terganggu. Prestasi perusahaan sangat bergantung pada seluruh lini karyawan. Karyawan dengan keterampilan yang tepat akan melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, seleksi dilakukan untuk mendapatkan kandidat karyawan yang kompeten agar dapat mengembangkan perusahaan kedepannya dan menghalau terjadinya salah pilih karyawan.

2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan dan pengangkatan karyawan yang memang mahal. Biaya tersebut meliputi biaya-biaya wawancara, pengecekan referensi, dan pembelajaran atau relokasi.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan. Legalisasi kesempatan kerja yang setara, ketentuan pemerintah, dan keputusan pengadilan mewajibkan perusahaan untuk secara sistematis mengevaluasi efektifitas prosedur seleksinya dalam rangka memastikan bahwa perusahaan tidak menjalankan praktik diskriminasi atau terpilih orang yang memiliki latar belakang yang tidak baik, misalnya orang yang sering kali melakukan tindakan kriminal.

4.1.3. Tujuan Seleksi

Menurut (Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM, 2015), Setiap proses seleksi harus memiliki tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas tersebut akan memandu tim seleksi bagaimana cara melaksanakan semua peraturan, prosedur, dan kriteria yang sudah ditetapkan secara baik dan benar, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal. Beberapa tujuan dari seleksi, yaitu:

1. Memperoleh kandidat guna menduduki posisi jabatan yang tepat.

Seluruh anggota tim harus memahami dan melaksanakan secara konsisten spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang kosong. Tim mengimplementasikan ini dengan menemukan pelamar mana yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai

dengan spesifikasi jabatan tersebut. Informasi hal ini dapat diperoleh dari surat lamaran, hasil wawancara, dan hasil tes.

2. Memperkirakan kinerja pelamar.

Seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, belum tentu memiliki kinerja yang baik. Masih diperlukan tolak ukur lain guna memperkirakan tingkat kinerja pelamar, yaitu motivasinya untuk melamar pekerjaan, harapan-harapan terhadap pekerjaan dan perusahaan, nilai-nilai budaya yang dianut, dan kerja samanya dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan.

3. Menjaga reputasi organisasi

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menjaga citranya, sebab citra merupakan gambaran secara umum seberapa baik perusahaan tersebut. Citra ini berkorelasi dengan kepercayaan masyarakat pengguna jasa terhadap suatu perusahaan. Apabila citra sebuah perusahaan itu buruk maka masyarakat tidak akan tertarik menggunakan produk dari perusahaan. Oleh karena itu, diimbau untuk sangat berhati-hati dalam menerima karyawan baru dengan cara mempelajari rekam jejak dari para pelamar.

4. Optimalisasi investasi

Pelamar yang diterima menjadi pegawai akan terlibat dalam kontrak dengan perusahaan. Perusahaan akan memberikan sejumlah kompensasi tertentu kepada karyawan. Untuk itu karyawan harus memberikan kontribusi tertentu kepada organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan dengan

kinerja yang optimal. Dalam bisnis, setiap rupiah yang dikeluarkan oleh perusahaan harus diperhitungkan sebagai investasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu merupakan bagian dari investasi, dan kompensasi tersebut harus mendapatkan imbalan yang menguntungkan perusahaan. Dengan demikian, proses seleksi harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar memperoleh orang yang tepat.

Menurut (Suparni, 2017), tujuan seleksi adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara benar, jikalau individu atau calon kandidat dalam beberapa sebab tidak sesuai dengan pekerjaan maupun organisasi, kemungkinan akan angkat kaki dari perusahaan.

Tujuan Seleksi merupakan proses yang dimaksudkan untuk menentukan calon pegawai yang dibutuhkan untuk kinerja lebih efektif dan efisien dalam bidangnya. Kemudian tujuan seleksi mengukur para pelamar berdasarkan tingkat karakteristik mereka. Proses seleksi akan mempertimbangkan pelamar mana yang berkompeten (Hasibuan, 2014). Tujuan seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan:

1. Karyawan yang berpotensi.
2. Karyawan yang jujur dan disiplin.
3. Karyawan yang berkompeten dan mempunyai kemampuan serta keahlian.
4. Karyawan yang terampil, dan bergairah kerja
5. Karyawan yang kreatif, dan dinamis
6. Karyawan yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya.
7. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi

8. Karyawan yang sesuai budaya perusahaan.
9. Karyawan yang diharapkan bisa bekerjasama dengan perusahaan secara mandiri.
10. Karyawan yang mudah dikembangkan kemampuannya untuk masa depan.

Menurut (Badriyah, 2015), tujuan seleksi adalah memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi terbaik dan tepat untuk suatu pekerjaan dan bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat berikut:

1. Berkualitas dan potensial
2. Jujur dan disiplin
3. Cakap dengan penempatan yang tepat
4. Terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Memenuhi syarat undang-undang perburuhan
6. Dinamis dan kreatif
7. Inotivatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
8. Loyal dan berdedikasi tinggi
9. Mudah dikembangkan pada masa depan
10. Dapat bekerja secara mandiri.

Kemudian, menurut (Irianto, 2001) ada tiga tujuan dilakukannya seleksi yaitu,

1. Membantu organisasi membuat keputusan tentang calon karyawan yang memiliki karakteristik yang paling memenuhi persyaratan jabatan.

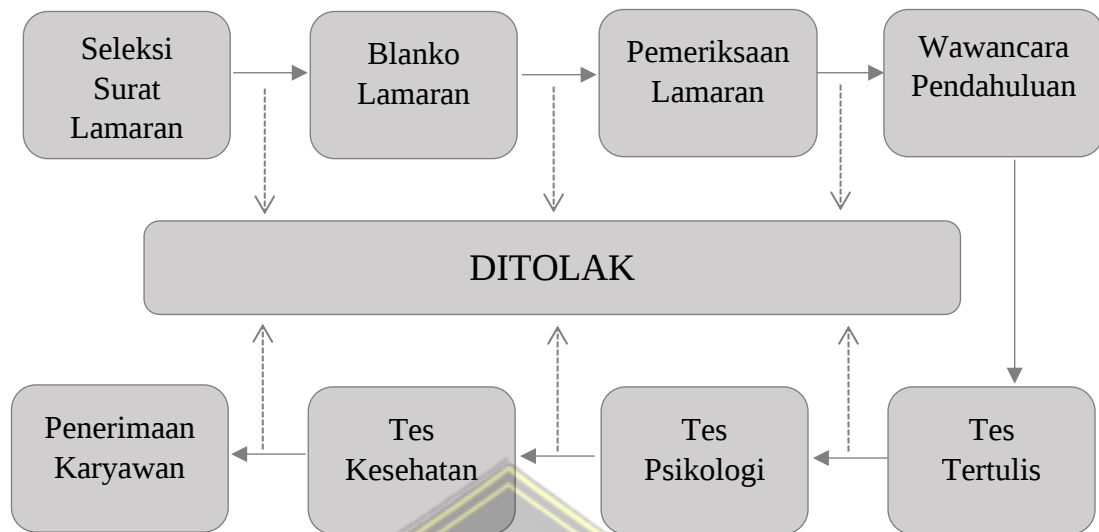
2. Memastikan calon pekerja yang ditawarkan dan organisasi secara keseluruhan yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang tepat untuk bergabung dengan organisasi.
3. Dalam proses seleksi akan terjadi penyempitan bidang calon pekerjaan yang dibutuhkan yang akhirnya mengarahkan pada penawaran pekerjaan pada satu atau sekelompok calon pekerja.

4.1.4. Pendekatan Seleksi

Menurut (Andrew F, 1981), terdapat dua pendekatan seleksi yang umum digunakan, yaitu:

1. *Succesive Hurdles Selection Approach*

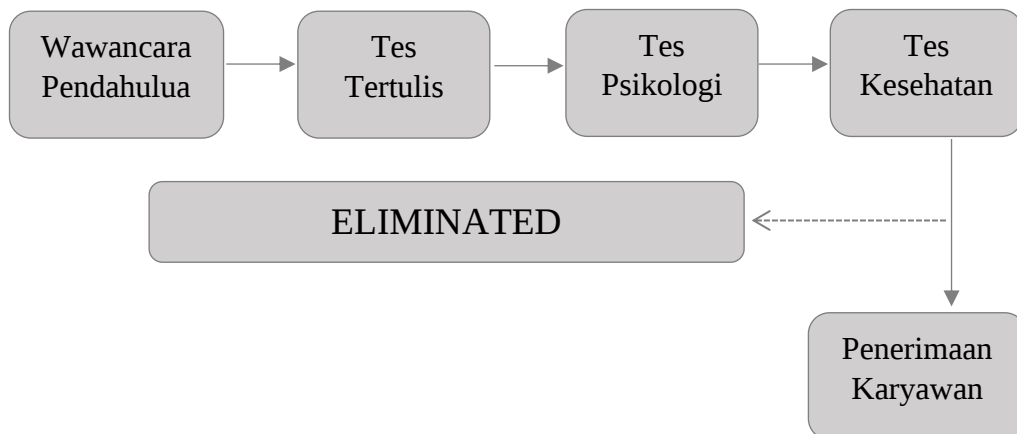
Sistem seleksi ini dilaksanakan berdasarkan urutan testing. Pada pendekatan ini setiap calon tenaga kerja/peserta seleksi diharuskan mengikuti prosedur seleksi secara bertahap. Di setiap tahapannya akan dilakukan pengujian/evaluasi. Jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur. Hanya calon yang dinyatakan lulus yang berhak mengikuti tahap seleksi selanjutnya.



Gambar 4. 1 Pendekatan *Successive Hurdles Selection*

2. *Compensatory Selection Approach*

Sistem seleksi dengan menghitung nilai rata-rata hasil tes pelamar, dan sistem ini memungkinkan pelamar untuk dapat mengikuti keseluruhan rangkaian tes. Dalam pendekatan ini semua calon tenaga kerja/peserta seleksi diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti seluruh tahapan seleksi yang telah ditentukan. Maka kelemahan dan kekurangan dari seorang calon tenaga kerja pada suatu bidang tertentu dapat dikompensasikan oleh kekuatan dan kelebihanannya pada bidang lain.



Gambar 4. 2 Pendekatan *Compensatory Selection*

4.1.5. Proses Seleksi

Menurut (Rivai, 2018), proses seleksi penerimaan karyawan baru pada umumnya sebagai berikut:

1. Wawancara Awal (*Preliminary Interview*)

Proses ini bertujuan untuk mengeliminasi para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan data dan informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Dalam tahap ini, para pelamar akan diberikan penjelasan singkat tentang perusahaan dan pekerjaan yang dibutuhkan. Wawancara awal juga akan menguji pengetahuan pelamar terhadap organisasi yang dilamarnya.

2. Pengujian Seleksi (*Selection Test*)

Pelamar yang dinyatakan lulus pada proses wawancara awal akan diuji untuk menilai kemampuannya. Tes atau Pengujian ini dapat berupa pengujian kemampuan, pengujian keterampilan teknis, pengujian pengetahuan umum dan pengujian kepribadian. Tes atau pengujian ini biasanya disesuaikan dengan jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Selain

itu, ada pula perusahaan yang menerapkan tes minat (*activity preferences test*), tes tulisan tangan (*graphology test*), tes kesehatan (*Medical Test*), tes psikometri (*Psycometric Test*) dan lain sebagainya.

3. Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)

Wawancara kerja merupakan interaksi antara pewawancara dengan pelamar yang berpotensi untuk diterima menjadi karyawannya. Wawancara ini biasanya berupa percakapan formal untuk mengetahui apakah pelamar yang diwawancarai tersebut sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Interview atau wawancara dapat dilakukan secara *One to One* (antara pewawancara dan pelamar), *Panel Interview* (antara komite penyeleksi dengan pelamar) atau *Group Interview* (antara pewawancara dengan beberapa orang pelamar).

4. Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi (*Background and References*)

Pemeriksaan Latar Belakang dan Pemeriksaan referensi adalah suatu proses untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang diberikan oleh pelamar. Perusahaan akan menelepon atau mengirimkan surat resmi kepada teman-teman dekat pelamar ataupun keluarga pelamar dan perusahaan tempat pelamar sebelumnya bekerja untuk memastikan informasi yang diberikan oleh pelamar tersebut adalah benar dan sesuai.

5. Evaluasi Medis (*Medical Evaluation*)

Proses selanjutnya adalah evaluasi medis terhadap pelamar yang paling berpotensi untuk dijadikan karyawan. Evaluasi Medis tersebut bertujuan

demikian memastikan kesehatan fisik sehingga dapat mengurangi absensi, menekan biaya pengobatan, dan biaya asuransi jiwa.

6. Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)

Setelah mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan dan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan, langkah selanjutnya adalah keputusan penyeleksian. Keputusan ini diambil berdasarkan hasil dari seluruh rangkaian seleksi mulai dari wawancara awal, pengujian seleksi, wawancara kerja, pemeriksaan latar belakang dan pemeriksaan referensi serta evaluasi medis. Dalam tahap inilah perusahaan akan memutuskan apakah pelamar tersebut diterima sebagai karyawan atau tidak.

7. Surat Pengangkatan (*Appointment Letter*)

Langkah paling terakhir dalam tahap Seleksi adalah mengangkat atau melantik pelamar yang sudah terpilih menjadi karyawan dengan menerbitkan surat pengangkatan atau *appointment letter*. Diawali dengan mengumumkan kepada yang bersangkutan, diskusi kontrak, sampai penentuan tanggal mulai kerja.

4.2. Seleksi dalam Perspektif Islam

Seleksi merupakan proses lanjutan dari rekrutmen. Seleksi adalah proses menentukan sumber daya manusia yang layak diterima dalam organisasi. Seleksi haruslah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan (Darodjat, 2015).

Dalam Alqur'an dan Hadits terdapat pedoman bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam atau dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Insani. Manajemen Sumber Daya Insani adalah seputar penentuan

aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait awal masuk karyawan hingga masa pensiun. (Bafadal, 2006) Proses awal dari Manajemen Sumber Daya insani adalah Rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan Seleksi menjadi pondasi keberhasilan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya demi mencapai tujuan bersama. Apabila sistem yang dijalankan sesuai dengan syari'at islam maka Insha Allah akan dibantu dan dimudahkan urusannya. Rekrutmen dan seleksi yang mengikuti syariat akan mendapatkan hasil yang maksimal, karena islam mensyaratkan agar calon karyawan dipilih berdasarkan keahlian serta pengalaman. Allah SWT. berfirman:

.....إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “.....Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Surah Al-Qasas: 26)

Dari Firman Allah SWT. dijelaskan bahwa proses seleksi dibutuhkan kejujuran dan keadilan sehingga sesuai dengan tuntunan syari'at dan dapat melahirkan sumber daya manusia yang profesional serta bertanggung jawab. Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan manfaatnya.

4.3. Outsourcing

4.3.1. Pengertian Outsourcing

Secara bahasa, *Outsourcing* (Alih Daya) berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana melalui ketentuan tersebut Pemerintah menyebut istilah *Outsourcing* dengan Alih Daya. Alih daya ini

merupakan Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menurut (Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015), *outsourcing* adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia. *Oursourcing* juga merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan berkembang atau tidaknya perusahaan.

Menurut definisi (Greaver, 1999), Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* ini merupakan perjanjian kerja tertulis antara perusahaan dengan pihak ketiga/ pihak klien untuk mendapatkan kinerja yang profesional. Adapun perbedaan antara outsourcing dengan kontrak jasa biasa, yaitu:

Tabel 4. 1 Tabel perbedaan antara outsourcing dengan kontrak jasa biasa

Jasa	
1	Mempunyai tujuan sekadar menyelesaikan pekerjaan tertentu
2	Sekadar menyerahkan tugas pada tugas pihak ketiga
3	Mungkin tidak dapat, atau tidak sempat mengerjakan sendiri
4	Hubungan pemberi kerja dengan kontraktor jangka pendek
5	Umumnya tidak menyangkut transfer sumber daya manusia
6	Hubungan pemberi kerja dengan kontraktor sekadar hubungan kerja biasa
7	Tujuan lebih bersifat jangka pendek
8	Umumnya tidak menyangkut transfer peralatan atau aset perusahaan
Outsourcing	
1	Mempunyai tujuan strategis jangka panjang
2	Ingin menyerahkan pada pihak yang lebih profesional
3	Ingin berkonsentrasi pada bisnis utama

4	Hubungan bersifat jangka panjang
5	Sering kali disertai dengan transfer sumber daya manusia
6	Hubungan pemberi kerja dengan kontraktor berkembang menjadi hubungan kemitraan bisnis
7	Tujuan lebih menjangkau jangka panjang
8	Sering kali disertai dengan transfer peralatan atau perusahaan

Sumber : (Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015)

4.3.2. Tujuan Outsourcing

Dalam (Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015) tujuan diadakannya outsourcing adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat bertahan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti dapat mempertahankan pangsa pasar. Berkembang berarti meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekadar pihak ketiga saja. Demi tercapainya tujuan outsourcing, maka hubungan antara perusahaan dan pemberi jasa sebaiknya dalam jangka waktu yang panjang, agar pemberi jasa dapat memahami dan menyesuaikan dengan keperluan perusahaan klien.

4.4. Notion

Notion merupakan aplikasi *all-in-one workspace* yang digunakan untuk membuat catatan, manajemen pengetahuan dan data, serta manajemen proyek dan tugas. Awalnya, aplikasi ini ditujukan untuk membuat *notes* atau catatan dengan tampilan yang sederhana. Namun dalam perkembangannya, aplikasi ini juga dirancang untuk membantu anggota perusahaan, organisasi bahkan siswa sekolah demi meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tampilannya yang sederhana akan

mempermudah seseorang untuk mengoperasikannya. Aplikasi manajemen data ini menawarkan ruang kerja terpadu, yang memungkinkan pengguna untuk mengomentari proyek yang sedang berlangsung, berpartisipasi dalam diskusi, dan menerima umpan balik. Notion juga cocok dijadikan sebagai alternatif dari pemakaian aplikasi *google docs*, *notepad*, *google sheets*, dan lain sebagainya. Tentunya menggunakan fitur lebih modern yang dibuat dengan pertimbangan dan evaluasi terhadap aplikasi-aplikasi yang sudah ada sebelumnya. (<https://clickup.com/blog/notion-alternatives/#11-4-notion-faqs->, 7 Agustus 2023)

Aplikasi Notion ini dibuat oleh suatu perusahaan yang bernama *Notion Labs Inc*, yaitu perusahaan *Startup* yang berbasis di San Francisco, dan didirikan pada tahun 2016 oleh Ivan Zhao. Pada bulan Maret 2018, Notion 2.0 dirilis dan diterima secara positif oleh *Product Hunt* dan diberi peringkat *#1 Product of the Month*. Pada saat itu, perusahaan memiliki kurang dari 10 karyawan. Pada bulan Juni 2018, aplikasi Notion resmi rilis pada perangkat Android. Dan di bulan September 2019, perusahaan mengumumkan bahwa Notion telah digunakan oleh 1 juta pengguna, dan kurang dari 7 bulan kemudian tepat pada bulan April 2020, Notion menjadi startup unicorn dengan perolehan nilai valuasi mencapai dua miliar dolar. ([https://en.wikipedia.org/wiki/Notion_\(productivity_software\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Notion_(productivity_software)), 27 April 2023)

Aplikasi Notion memiliki fitur-fitur yang dapat mempermudah pekerjaan, pencatatan, dan komunikasi antar tim. Bersumber dari situs resminya (<https://www.notion.so/product>), terdapat beragam fitur yang dapat digunakan:

1. Membuat *notes* atau catatan

Keunggulan utama yang juga menjadi daya tarik dari aplikasi Notion adalah fitur pembuatan *notes* atau catatan yang lengkap dan *update*. Bukan hanya catatan berupa teks, namun juga dapat membuat *list*, menambahkan gambar, video, hingga format kode untuk pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Dengan kelebihan tersebut, tim dalam perusahaan akan lebih mudah untuk merencanakan atau mengerjakan sesuatu.

2. *Task* dan *project*

Pada dasarnya, Notion adalah aplikasi yang ditujukan untuk melakukan kolaborasi, atau sejenis *wiki tools*. Fitur lain yang dimiliki oleh Notion, yaitu dapat memberikan *task* dan menambahkan *project* yang sedang dikerjakan.

3. *Template*

Template digunakan untuk penugasan dengan format catatan berulang-ulang. Dengan *template*, tim dapat dengan mudah menambahkan catatan dengan format tertentu. *Template* juga akan memudahkan anggota tim untuk menambahkan berbagai hal pada aplikasi Notion sesuai dengan format yang ditentukan.

4. *Multiple view*

Tampilan dasar dari aplikasi Notion adalah *kanban board* yang lazim digunakan untuk mempermudah *project* management. Meskipun memiliki tampilan yang sederhana dan cenderung mudah, tapi untuk beberapa pengguna hal ini masih kurang nyaman. Oleh karenanya, terdapat pilihan untuk mengganti tampilan menjadi *to-do list*. Dengan ini, tim akan lebih mudah untuk melihat berbagai macam *task*, *project*, bahkan catatan yang

telah dibuat. Tampilannya pun dapat diubah-ubah kapanpun sesuai keinginan walau setelah dibuat.

5. Integrasi

Demi kepentingan produktivitas, Notion memiliki fitur integrasi yang mudah melalui *email*, *google calendar*, hingga *Typeform*.

Dengan segala kelebihanannya, diharapkan Notion akan menjadi solusi untuk permasalahan yang dihadapi perusahaan agar menjadi lebih baik kedepannya. Dengan menggunakan Notion, data identitas pelamar akan lebih mudah untuk dibaca.



Gambar 4. 3 Notion Workspace Model

BAB V

METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat dimaknai sebagai suatu langkah strategis dalam penelitian yang disebabkan oleh adanya tujuan utama dari penelitian yang hendak mendapatkan data akurat demi memenuhi standar yang sudah ditetapkan dalam menjawab rumusan permasalahan yang diungkapkan di dalam suatu penelitian.

(Sugiyono, 2019) menyampaikan bahwa teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, kemungkinan kecil peneliti dalam mendapatkan data relevan sesuai standar yang sudah ditetapkan. Dalam rangka memperoleh data yang alami dan obyektif di lokasi penelitian, hendaklah peneliti menggunakan bermacam-macam teknik pengumpulan data untuk mencapai tujuan penelitian tersebut.

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu wawancara, dokumentasi, dan observasi.

5.1.1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri-ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. (Sugiyono, 2019) Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek perusahaan yang lain. Peneliti melakukan observasi selama proses magang berlangsung untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam laporan. Peneliti mengamati

berbagai jenis kegiatan perusahaan khususnya di divisi seleksi sumber daya manusia. Dari hasil observasi tersebut, ditemukan beberapa permasalahan yang butuh diselesaikan.

5.1.2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Sugiyono, 2019) Metode pengumpulan data yang demikian bisa dilakukan secara tatap muka antara peneliti dan responden atau bisa juga melalui telepon, *zoom meeting*, maupun alat pendukung elektronik lainnya. Dalam kasus ini, peneliti mewawancarai CEO dari Azura Labs *Software House*, yaitu Pak Abdurrosyid Broto Handoyo, S.T. secara langsung guna menggali informasi akurat dari permasalahan tersebut.

Dari wawancara tersebut, didapatkan beberapa informasi untuk menguatkan dugaan penulis dalam mengangkat topik pembahasan.

1. Apakah sistem seleksi dalam proyek Nusantara Studio perlu diperbaiki?

Jawaban:

Ya, perlunya perubahan dalam sistem ini. Bukankah perubahan mengarahkan perbaikan sistem seleksi yang lebih baik?

2. Apakah ada kendala yang Anda hadapi sendiri dalam menjalankan proses seleksi dalam proyek ini?

Jawaban:

Tentunya ada beberapa kendala yang dihadapi. Sistem yang ada saat ini membuat proses seleksi menjadi kurang efisien, dan tidak mudah untuk dipahami pegawai baru.

3. Apakah metode pengumpulan dan *input* data kandidat yang menjadi masalah penulis selama magang perlu diperbaiki?

Jawaban:

Saat ada keluhan dan masukan, perusahaan akan selalu terbuka untuk perbaikan. Saya sendiri merasakan kesulitan dalam memantau progress seleksi yang berjalan karena penggunaan *google sheet* yang saya rasa kurang tepat untuk proyek ini.

4. Adakah saran tambahan mengenai permasalahan yang hendak dibahas penulis?

Jawaban:

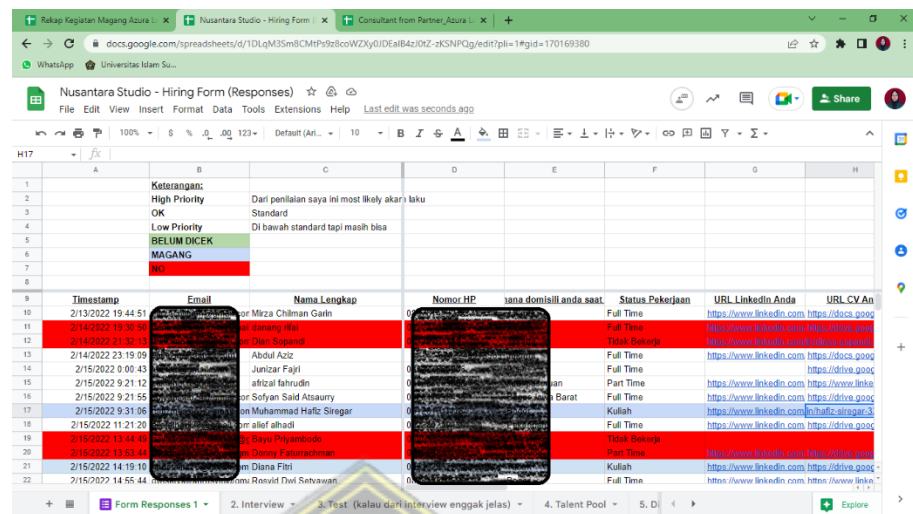
Saya menyarankan agar penulis memberikan solusi yang memudahkan karyawan saya dalam memasukkan dan memantau data kandidat dalam proses seleksi ini.

5.1.3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Bisa diambil dari catatan harian, sejarah perusahaan, biografi, peraturan, dan lain sebagainya. Dokumentasi ini diambil dari beberapa sumber, diantaranya:

1. *Google sheet of Outsource Project* (Nusantara Studio)

- a. *Hiring Form Sheet*



Timestamp	Email	Nama Lengkap	Nomor HP	Lokasi domisili anda saat ini	Status Pekerjaan	URL LinkedIn Anda	URL CV Anda
2/13/2022 19:44:51		Mirza Chlman Garin			Full Time	https://www.linkedin.com/in/mirza-chlman-garin/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/14/2022 19:30:59		Dani Sepati			Tidak Bekerja	https://www.linkedin.com/in/dani-sepati/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/14/2022 21:32:13		Abdul Aziz			Full Time	https://www.linkedin.com/in/abdul-aziz/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/14/2022 23:19:09		Junizar Fajri			Full Time	https://www.linkedin.com/in/junizar-fajri/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 0:00:43		Rafical Fahrudin			Part Time	https://www.linkedin.com/in/rafical-fahrudin/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 9:21:12		Sofyan Said Atsaury		Barat	Full Time	https://www.linkedin.com/in/sofyan-said-atsaury/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 9:21:55		Muhammad Hafiz Siragar			Kuliah	https://www.linkedin.com/in/muhammad-hafiz-siragar/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 9:31:06		Arif alfi alhadi			Full Time	https://www.linkedin.com/in/arif-alfi-alhadi/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 11:21:20		Bayu Piyatubudi			Full Time	https://www.linkedin.com/in/bayu-piyatubudi/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 13:44:49		Denny Fatmarchman			Tidak Bekerja	https://www.linkedin.com/in/denny-fatmarchman/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 13:53:44		Diana Fitri			Part Time	https://www.linkedin.com/in/diana-fritri/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 14:19:10		Roni Dwi Setiawan			Kuliah	https://www.linkedin.com/in/roni-dwi-setiawan/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380
2/15/2022 14:55:44					Full Time	https://www.linkedin.com/in/	https://drive.google.com/file/d/1DQgM3Sm8CMHf9z9coWZYx0jDeaIB4z0tZ-zKSNPQg/edit?pli=1#gid=170169380

Gambar 5. 1 Hiring Form Sheet

Hiring Form Sheet adalah format data perekrutan yang berisi identitas lengkap para pelamar *outsourcing* di proyek nusantara studio yang dinaungi oleh Azura Labs. Identitas tersebut meliputi, nama lengkap, email, nomor *whatsapp*, domisili, *link linkedin*, *link CV*, posisi yang sesuai dengan pengalaman, gaji yang sesuai dengan pengalaman, tempat kerja sekarang, gaji saat ini, dan ekspektasi gaji. Melalui data tersebut, perekrut dapat memilih para peserta yang layak untuk diinput kedalam tahap seleksi (Tahap Screening).

b. Consultant from Partner Sheet

KETERANGAN WARNA :

- OK / LOLOS
- Masih Perlu Test
- HOLD

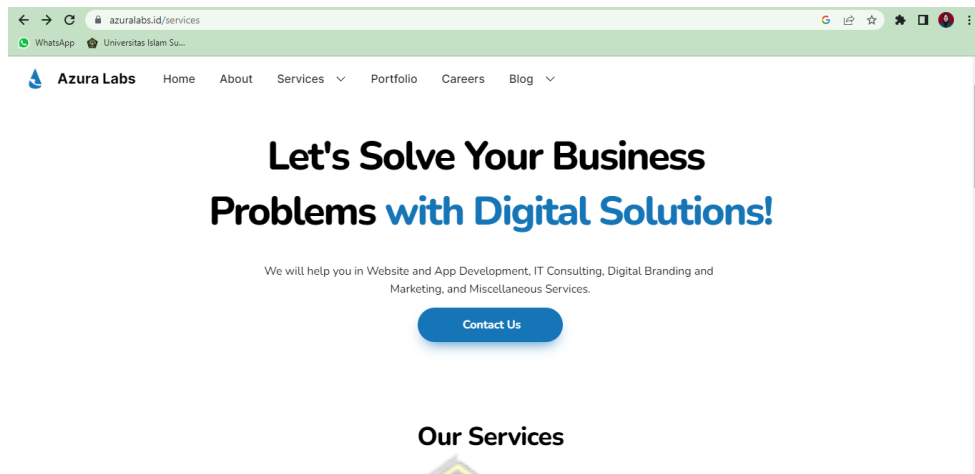
Tanggal	Verdict	Email	Interviewer	Schedule of Interview	Nomor HP	Nama Lengkap
17 Februari 2022 09:30						
17 Februari 2022 14:00						
17 Februari 2022 15:30						
7 Maret 2022 12:00 AM						
17 Februari 2022 11:00						
4 Maret 2022 13:30 PM						
24 Februari 2022 16:00						
23 Februari 2022 12:30 P						
25 Februari 2022 13:30						
24 Februari 2022 01:30						

Gambar 5. 2 Consultant From Partner Sheet

Consultant from Partner Sheet adalah format data seleksi yang didapatkan dari *hiring form*. Tabel tersebut berisi data-data para peserta yang lolos tahap *screening*. Pada tahap ini, peserta akan melangsungkan proses seleksi yang akan diumumkan melalui *whatsApp* pribadi masing-masing. Format inilah yang akan penulis fokuskan untuk diperbaiki demi membangun mekanisme seleksi yang baik, dan mempermudah para penyeleksi dalam memahami data.

2. Website

Website Azura Labs Software House (<https://azuralabs.id/services>, 2023) memberikan informasi mengenai identitas perusahaan maupun budaya-budayanya. Kemudian, *website* tersebut mencantumkan beberapa portofolio proyek besar yang sudah ditangani oleh Azura Labs untuk meyakinkan klien dan menjangkau pasar yang lebih luas.



Gambar 5.3 Website Perusahaan Azura Labs

5.2. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif komparatif yang pada prosesnya, peneliti menggambarkan, maupun merangkum persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan fenomena dari berbagai situasi dan kondisi yang menjadi obyek penelitian. Analisis ini tidak memerlukan data yang bersifat numerik melainkan dengan mengandalkan pada pemahaman dan beberapa analisa terkait yang relevan secara lebih mendalam, serta melakukan proses pengkajian melalui beberapa interaksi dan kegiatan sosial. Format data deskriptif kualitatif komparatif dianggap lebih tepat digunakan untuk meneliti masalah yang dihadapi karena variabel inovasi sistem seleksi dengan menggunakan aplikasi Notion, membutuhkan perspektif hasil yang lebih subjektif untuk dilaporkan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan studi kasus tunggal (*single case study*) pada analisis deskriptif kualitatif. Hal ini menandakan bahwa penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan satu kasus sebagai acuan penelitian dengan tujuan penulis ingin memahami informasi secara mendetail

mengenai kasus sistem seleksi *outsource*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis secara terperinci terhadap satu kasus tersebut, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan detail mengenai fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, kasus yang dipilih menjadi objek penelitian adalah perusahaan *Azura Labs Software House*, yang merupakan perusahaan *IT* tempat dimana peneliti menjalankan kewajibannya untuk magang. Peneliti akan melakukan wawancara dengan *CEO* sekaligus *Founder* dari *Azura Labs* terkait permasalahan yang dihadapi terkait manajemen *outsource*. Selain itu, peneliti melakukan observasi terhadap aktivitas di perusahaan, serta memeriksa dokumen-dokumen terkait untuk memahami kondisi perusahaan khususnya di bidang seleksi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai permasalahan seleksi sebagai studi kasus tunggal, serta memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan teori dan praktek di bidang manajemen perusahaan untuk kedepannya.

BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1. Pengadaan Rapat Kerja

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang terjadi, perusahaan Azura Labs memiliki permasalahan utama dalam menentukan mekanisme tahap penyeleksian yang dinilai kurang profesional. Pengumpulan data kandidat melalui platform *google sheet* dinilai kurang efektif karena pemasukkan data dilakukan secara berulang-ulang sehingga tidak efisien. Ditambah lagi dengan format data yang kurang rapi terkadang membuat para penyeleksi dan pewawancara kebingungan dalam membaca dan memahami data kandidat. Disamping itu, para pegawai kurang diarahkan dalam penanganan proyek ini atau kurangnya *meeting* dalam pembahasan *job description* yang diamanahkan sehingga *misscommunication* rentan terjadi.

Dalam menghadapi masalah tersebut, Azura Labs perlu melakukan beberapa tahapan penyelesaian. Pertama-tama perlu adanya pertemuan atau rapat kerja yang akan membahas topik proyek *outsourcing* ini secara berkala demi memperhatikan perkembangan proyek dan permasalahan yang terjadi secara privat dengan para penyeleksi, dan pewawancara yang bersangkutan. Menurut kamus besar KBBI, rapat kerja merupakan sidang untuk membahas masalah yang berkenaan dengan bidang pekerjaan yang dihadapi, atau pertemuan staf untuk membahas hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas suatu instansi. (<https://kbbi.web.id/rapat-2>, 2023) Dalam perusahaan *start up*, rapat kerja biasa disebut dengan *meeting*. Dalam praktiknya, Azura Labs sudah menjalankan *meeting* proyek secara rutin. Namun, masalah *misscommunication* dan *missleading* dalam

penanganan *outsource selection* masih kerap terjadi sehingga perlu adanya pengarahan yang lebih baik.

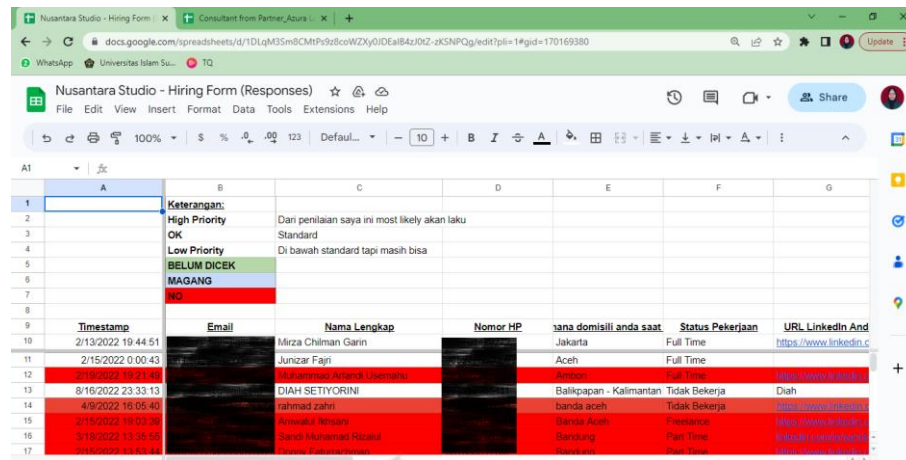
6.2. Perbaikan Mekanisme Proses Seleksi

Perusahaan perlu memperbaiki alur sistem seleksi *outsource* yang sudah teruji oleh ahli. Dalam permasalahan ini, penulis mengambil pendapat (Rivai, 2018) yang mengemukakan bahwa prosedur seleksi penerimaan karyawan baru yang benar dapat dilalui dengan 7 tahapan, yaitu:

1. Wawancara Awal (*Preliminary Interview*)

Proses ini bertujuan untuk mengeliminasi para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan data dan informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Dalam tahap ini, para pelamar akan diberikan penjelasan singkat tentang perusahaan dan pekerjaan yang dibutuhkan. Wawancara awal juga akan menguji pengetahuan pelamar terhadap organisasi yang dilamarnya.

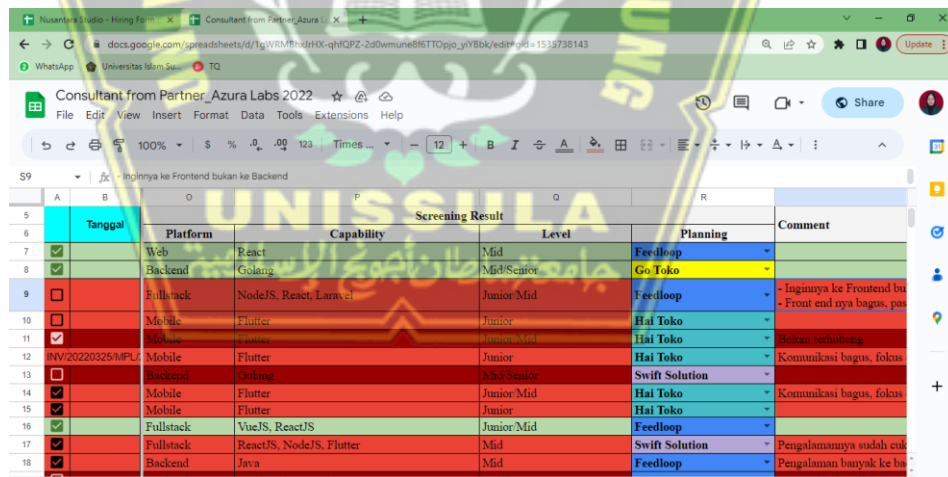
Tahap ini terjadi setelah proses rekrutmen. Penyeleksi akan memindahkan data-data kandidat yang lolos dari *Hiring Form Sheet* ke *Consultant from Partner Sheet*. Dalam mekanisme tersebut, penyeleksi akan menata ulang format data yang telah tercantum dalam *Hiring Form Sheet*. Penyeleksi hanya akan mencantumkan data yang dibutuhkan oleh pewawancara karena adanya beberapa data privasi terkait gaji dan lain lain.



Timestamp	Email	Nama Lengkap	Nomor HP	Lokasi domisili anda saat ini	Status Pekerjaan	URL LinkedIn Anda
2/13/2022 19:44:51	Mirza Chlman Garin	Mirza Chlman Garin		Jakarta	Full Time	
2/15/2022 0:00:43	Junizar Fajri	Junizar Fajri		Aceh	Full Time	
2/15/2022 12:21:41	M. Anwarul Adhoni Usman	M. Anwarul Adhoni Usman		Bandar Aceh	Full Time	https://www.linkedin.com/in/m-anwarul-adhoni-usman
8/18/2022 23:33:13	DAH SETIYORINI	DAH SETIYORINI		Balikpapan - Kalimantan	Tidak Bekerja	Diah
4/8/2022 16:05:40	Ihmad zahri	Ihmad zahri		banda aceh	Tidak Bekerja	https://www.linkedin.com/in/i-h-m-a-d-z-a-h-r-i
2/15/2022 18:03:38	Anwarul Nigani	Anwarul Nigani		Bandar Aceh	Freelance	https://www.linkedin.com/in/anwarul-nigani
3/15/2022 13:35:53	Sandi Muhammad Rizal	Sandi Muhammad Rizal		Bandung	Part Time	https://www.linkedin.com/in/sandi-muhammad-rizal
2/15/2022 14:43:44	Yusuf Fikri Nugraha	Yusuf Fikri Nugraha		Bandar Aceh	Full Time	https://www.linkedin.com/in/yusuf-fikri-nugraha

Gambar 6. 1 Hiring Form Sheet

Dalam wawancara ini, Pewawancara akan menguji sejauh mana kemampuan para kandidat. Hal ini akan disesuaikan dengan perusahaan *outsource* mana yang membutuhkan kemampuan tersebut. Hasil *interview* akan dicantumkan pewawancara dalam kolom komentar.



Tanggal	Platform	Capability	Level	Planning	Comment
2/13/2022 19:44:51	Web	React	Mid	Feedloop	
2/15/2022 0:00:43	Backend	GoLang	Mid/Senior	Go Toko	
2/15/2022 12:21:41	Fullstack	NodeJS, React, Laravel	Junior/Mid	Feedloop	- Inginnya ke Frontend bu - Front end nya bagus, pas
8/18/2022 23:33:13	Mobile	Flutter	Junior	Hai Toko	
4/8/2022 16:05:40	Mobile	Flutter	Junior/Mid	Hai Toko	- Belum terhubung
2/15/2022 18:03:38	Backend	GoLang	Mid/Senior	Swift Solution	- Komunikasi bagus, fokus
3/15/2022 13:35:53	Mobile	Flutter	Junior/Mid	Hai Toko	- Komunikasi bagus, fokus
2/15/2022 14:43:44	Fullstack	VueJS, ReactJS	Junior/Mid	Feedloop	
2/15/2022 14:43:44	Fullstack	ReactJS, NodeJS, Flutter	Mid	Swift Solution	- Pengalamannya sudah cukup
2/15/2022 14:43:44	Backend	Java	Mid	Feedloop	- Pengalaman banyak ke lo

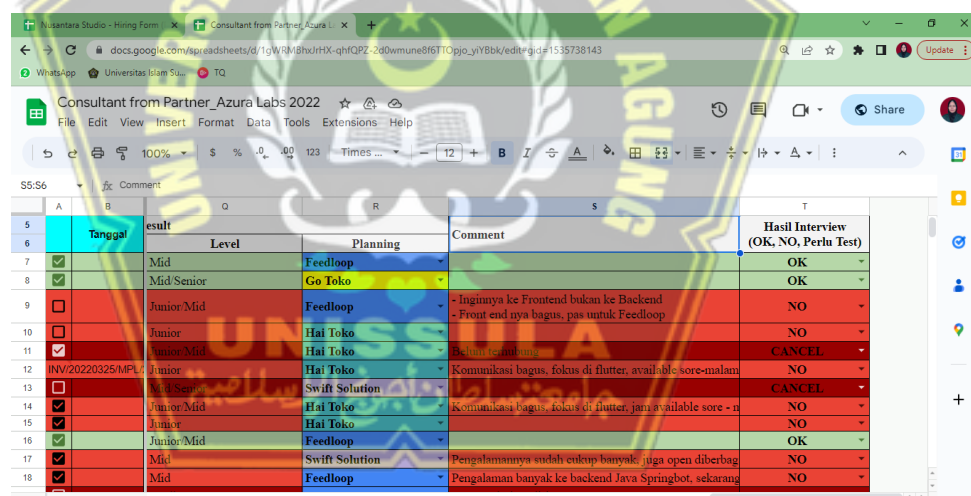
Gambar 6. 2 Kolom Komentar Wawancara

2. Pengujian Seleksi (*Selection Test*)

Kandidat yang dinyatakan lulus pada proses wawancara awal akan diuji kembali untuk dinilai akurasi kemampuannya. Tes atau Pengujian ini dapat berupa pengujian kemampuan, pengujian keterampilan teknis,

pengujian pengetahuan umum dan pengujian kepribadian. Tes atau pengujian ini biasanya disesuaikan dengan jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Selain itu, ada pula perusahaan yang menerapkan tes minat (*activity preferences test*), tes tulisan tangan (*graphology test*), tes kesehatan (*medical test*), tes psikometri (*psychometric test*) dan lain sebagainya.

Perusahaan Azura Labs perlu memberikan tes seleksi kepada para kandidat yang lolos pada babak wawancara awal. Pewawancara akan menampilkan hasil dari *interview*, dan menyampaikan kepada penyeleksi apakah kandidat berhak untuk diberi kesempatan melanjutkan rangkaian seleksi atau tidaknya didalam kolom *verdict* atau putusan hasil wawancara.



	A	B	O	R	S	T
		Tanggal	Level	Planning	Comment	Hasil Interview (OK, NO, Perlu Test)
5			Mid	Feedloop		OK
6			Mid Senior	Go Toko		OK
7			Junior Mid	Feedloop	- Inginnya ke Frontend bukan ke Backend	NO
8			Junior	Hai Toko	- Front end nya bagus, pas untuk Feedloop	NO
9			Junior Mid	Hai Toko	- Skillnya bagus	CANCEL
10			Junior	Hai Toko	- Komunikasi bagus, fokus di flutter, available sore-malam	NO
11			Junior	Swift Solution	- Komunikasi bagus, fokus di flutter, jam available sore - n	CANCEL
12			Junior Mid	Hai Toko	- Komunikasi bagus, fokus di flutter, jam available sore - n	NO
13			Junior	Hai Toko	- Komunikasi bagus, fokus di flutter, jam available sore - n	NO
14			Junior Mid	Hai Toko	- Komunikasi bagus, fokus di flutter, jam available sore - n	NO
15			Junior	Hai Toko	- Komunikasi bagus, fokus di flutter, jam available sore - n	OK
16			Junior Mid	Feedloop	- Pengalamannya sudah cukup banyak, juga open diberbag	NO
17			Mid	Swift Solution	- Pengalaman banyak ke backend Java Springbot, sekarang	NO
18			Mid	Feedloop		NO

Gambar 6. 3 Kolom Hasil Wawancara

Selanjutnya, penyeleksi akan menghubungi para kandidat yang lolos untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tes lanjutan.

Setelah menghubungi para kandidat, penyeleksi akan menentukan jadwal tes. Khusus perusahaan start up, biasanya tes dibuat untuk dikerjakan selama beberapa hari. Sebagai contoh 1 jenis tes *backend* akan dikerjakan

selama 3 x 24 jam. Selama tes berlangsung, penyeleksi harus memantau waktu dengan baik. Jangan sampai ada kandidat yang lalai atau terlupa dalam mengumpulkan hasil tes. Oleh karena itu, penyeleksi harus memiliki catatan pengingat bersama sehingga batas waktu pengerjaan akan terlihat jelas oleh para penyeleksi. Apabila penyeleksi yang diamanahi sedang sakit atau izin, para partnernya yang lain tetap bisa melanjutkan tugasnya dengan baik sehingga meminimalisir *misscommunication* serta kedisiplinan dalam seleksi tetap berjalan.

3. Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)

Wawancara kerja merupakan interaksi antara pewawancara dengan pelamar yang berpotensi untuk diterima menjadi karyawannya. Wawancara ini biasanya berupa percakapan untuk mengetahui apakah pelamar yang diwawancarai tersebut sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Interview atau wawancara dapat dilakukan secara *One to One* (antara pewawancara dan pelamar), *Panel Interview* (antara komite penyeleksi dengan pelamar) atau *Group Interview* (antara pewawancara dengan beberapa orang pelamar).

Wawancara ini dilakukan pasca tahap tes seleksi dilaksanakan. Para pelamar yang lolos akan dipanggil ulang untuk wawancara kembali membahas penawaran gaji, fasilitas, jabatan, divisi, dan penempatan perusahaan tujuan. Wawancara ini dilakukan agar kedua belah pihak transparan terhadap hasil wawancara. Pewawancara menjelaskan alasan ditempatkan pada posisi dan perusahaan *outsorce* sesuai kualifikasi

kandidat. Kemudian, mereka akan dijelaskan terkait beberapa *job description* yang akan dilakukan. Wawancara model ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar yang beroperasi di Indonesia. Tujuannya untuk menegaskan bahwa sang kandidat benar benar diberi kesempatan berkarya dalam perusahaan tersebut.

Dalam model sebelumnya, Azura Labs hanya mengkonfirmasi status diterima *via email*. Sebaiknya, hal ini dibicarakan dalam forum wawancara agar lebih professional dan sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

4. Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi (*Background and References*)

Pemeriksaan Latar Belakang dan Pemeriksaan referensi adalah suatu proses untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang diberikan oleh pelamar. Perusahaan akan menelepon atau mengirimkan surat resmi kepada teman-teman dekat pelamar ataupun keluarga pelamar terutama perusahaan tempat pelamar sebelumnya bekerja untuk memastikan informasi yang diberikan oleh pelamar tersebut benar dan sesuai. Tahap ini biasanya dilakukan oleh penyeleksi setelah wawancara ketenagakerjaan dilaksanakan. Dalam praktiknya, Azura Labs belum menerapkan hal ini dalam projek Nusantara Studio. Maka, diharapkan kedepannya ada penambahan poin ini dalam seleksi.

5. Evaluasi Medis (*Medical Evaluation*)

Proses selanjutnya adalah evaluasi medis terhadap kandidat yang paling berpotensi untuk dijadikan karyawan. Evaluasi Medis tersebut

bertujuan demi memastikan kesehatan fisik sehingga dapat mengurangi absensi, menekan biaya pengobatan, dan biaya asuransi jiwa. Kesehatan badan akan memudahkan produktivitas karyawan. Tes anti narkoba juga dilakukan agar karyawan bersih, dapat berpikir jernih, logis, dan bebas dari kriminalitas yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan. Diharapkan perusahaan Azura Labs akan menerapkan evaluasi medis dalam seleksi selanjutnya.

6. Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)

Setelah mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan dan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan, langkah selanjutnya adalah keputusan penyeleksian. Keputusan ini diambil berdasarkan hasil dari seluruh rangkaian seleksi mulai dari wawancara awal, pengujian seleksi, wawancara kerja, pemeriksaan latar belakang dan pemeriksaan referensi serta evaluasi medis. Dalam tahap inilah perusahaan akan memutuskan apakah pelamar tersebut diterima sebagai karyawan atau tidak.

7. Surat Pengangkatan (*Appointment Letter*)

Langkah paling terakhir dalam tahap Seleksi adalah mengangkat atau melantik pelamar yang sudah terpilih menjadi karyawan dengan menerbitkan surat pengangkatan atau appointment letter. Diawali dengan mengumumkan kepada yang bersangkutan, diskusi kontrak, sampai penentuan tanggal mulai kerja.

6.3. Perbaikan Mekanisme Data Seleksi Menggunakan Notion

6.3.1. Inspirasi Perbaikan Data

Menurut penulis, pemasukan data atau *input* data kandidat yang digunakan oleh perusahaan Azura Labs melalui *google sheet* perlu diimprovisasi agar memudahkan para penyeleksi, dan pewawancara dalam membaca data. Hal ini dikarenakan adanya beberapa masalah teknis yang telah terjadi selama penulis menjalankan magang.

Model data yang digunakan oleh Azura Labs dinilai kurang efektif karena pemasukkan data dilakukan berulang-ulang sehingga tidak efisien. Kemudian, data seperti ini menjadikan penyeleksi kesusahan dalam mengelompokkan status kandidat mana yang sudah dihubungi, siapa saja yang akan wawancara, siapa aja yang sudah diwawancara, maupun yang mengundurkan diri. Pengelompokkan ini hanya sebatas diberi spesifikasi warna dengan sheet yang sama sehingga masih terlihat kurang rapi dan profesional. Bahkan terkadang penyeleksi dibuat pusing dengan banyaknya corak warna mencolok dalam *Google sheet* tersebut. Apabila kandidat hendak menjalani tahap selanjutnya, penyeleksi harus disibukkan kembali menyalin data sebelumnya ke *Google sheet* selanjutnya. Oleh karena itu, mekanisme pengumpulan data seperti ini selayaknya segera diubah menggunakan metode lainnya agar memudahkan penyeleksi dan pewawancara dalam membaca data kandidat.

Dari permasalahan tersebut, penulis mendapatkan inspirasi untuk mengoptimalkan penggunaan aplikasi Notion yang biasanya hanya digunakan untuk mencatat tugas. Aplikasi canggih ini banyak digunakan oleh perusahaan

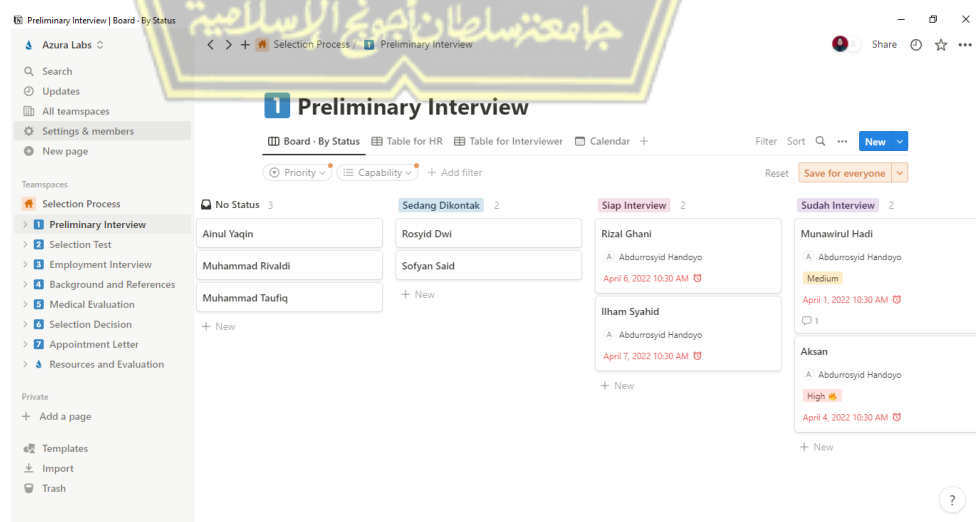
dalam membantu aktivitasnya. Seiring berkembangnya zaman, fitur aplikasi ini berkembang pula. Dari yang awalnya hanya untuk membuat *notes* atau catatan dengan tampilan sederhana. Sekarang, aplikasi ini dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja serta mendukung adanya kolaborasi dengan pengguna lainnya. Aplikasi ini memiliki banyak fitur tersembunyi yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mengimprovisasi pengumpulan data seleksi.

6.3.2. Format Baru Pengumpulan Data

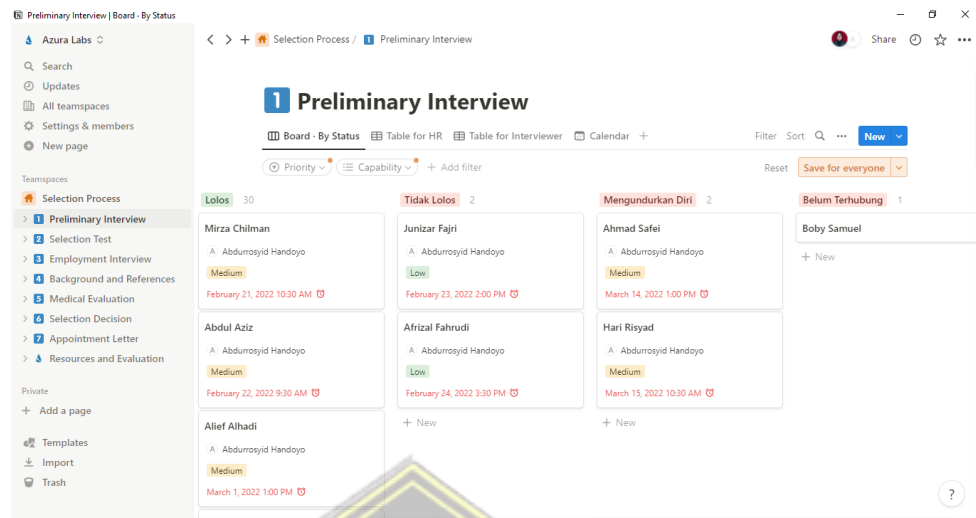
Inovasi data ini dilakukan karena adanya potensi kreativitas di dalam diri manusia yang selalu mempunyai keinginan untuk melakukan perubahan-perubahan dan menciptakan hal-hal yang baru. Inovasi dapat diartikan sebagai kebebasan berekspresi dan berkreasi untuk menghasilkan karya-karya baru yang lebih inovatif. Inovasi ini dapat mempermudah pekerjaan manusia.

Adapun hasil inovasi dari model pengumpulan data yang telah penulis susun, adalah sebagai berikut:

1. Wawancara Awal (*Preliminary Interview*)



Gambar 6. 4 Halaman Utama Wawancara Awal



Gambar 6. 5 Halaman Utama Wawancara Awal

Pada bagian wawancara awal, terlihat laman Notion yang menampilkan status kandidat secara rinci. Hal ini akan memudahkan penyeleksi dalam membaca data. Penyeleksi akan mengetahui siapa saja yang belum dihubungi, sedang dihubungi, siap diwawancara, maupun yang sudah diwawancara. Setelah wawancara selesai, para pewawancara akan menilai apakah kandidat tersebut layak untuk diloloskan atau sebaliknya. Kandidat yang lolos babak ini akan dipindahkan ke laman Notion selanjutnya.

Preliminary Interview | Table for HR

Azura Labs

Selection Process / Preliminary Interview

1 Preliminary Interview

Board - By Status Table for HR Table for Interviewer Calendar

Filter Sort New

Priority Add filter Reset Save for everyone

Aa Name	HR	Due Date	Interviewer	Priority	Capability
Afrizal Fahrudi	Salma Luthfia Rahmawati	February 24, 2022 3:30 PM	Abdurrosyid Handoyo	Low	Flutter
Junizar Fajri	Salma Luthfia Rahmawati	February 23, 2022 2:00 PM	Abdurrosyid Handoyo	Low	NodeJS ReactJS
Daniel Pratama	Salma Luthfia Rahmawati	March 4, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	ReactJS VueJS
Adjie Pangestu	Salma Luthfia Rahmawati	March 3, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	Flutter
Fajar Ega	Salma Luthfia Rahmawati	March 2, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	Flutter
Abdul Aziz	Salma Luthfia Rahmawati	February 22, 2022 9:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	Golang
Mirza Chilman	Salma Luthfia Rahmawati	February 21, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	ReactJS
Ibrahim Tarigan	Salma Luthfia Rahmawati	March 8, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	JavaScript Typescript
David Gamelang	Salma Luthfia Rahmawati	March 7, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	Golang Ruby
Cecep Supri	Salma Luthfia Rahmawati	March 9, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	Golang
Dwi Saputra	Salma Luthfia Rahmawati	February 25, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	Typescript JavaScript
Ricky Handoyo	Salma Luthfia Rahmawati	February 28, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	NodeJS Typescript
Sultan Zainul	Salma Luthfia Rahmawati	March 1, 2022 10:30 AM	Abdurrosyid Handoyo	Medium	Golang NodeJS

Calculate Calculate Calculate Calculate Calculate

Gambar 6. 6 Tabel Untuk Tim HR

Preliminary Interview | Table for Interviewer

Azura Labs

Selection Process / Preliminary Interview

1 Preliminary Interview

Board - By Status Table for HR Table for Interviewer Calendar

Filter Sort New

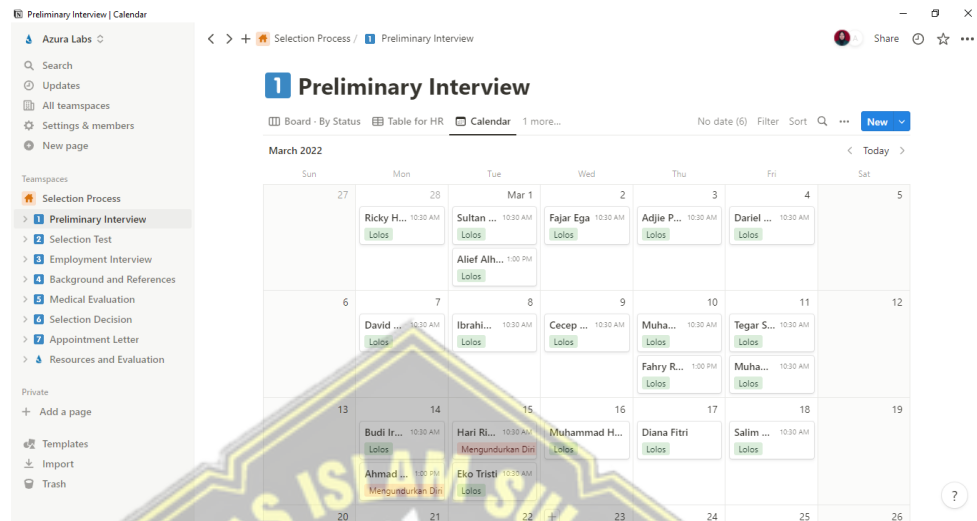
Aa Name	Platform	Interviewer	Due Date	CV	Capability	Level
Aksan	Web	Abdurrosyid Handoyo	April 4, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	ReactJS	Senior
Daniel Pratama	Fullstack	Abdurrosyid Handoyo	March 4, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	ReactJS VueJS	Junior/Mid
Adjie Pangestu	Mobile	Abdurrosyid Handoyo	March 3, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Flutter	Junior
Fajar Ega	Mobile	Abdurrosyid Handoyo	March 2, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Flutter	Junior/Mid
Abdul Aziz	Backend	Abdurrosyid Handoyo	February 22, 2022 9:30 AM	https://drive.go...	Golang	Mid/Senior
Mirza Chilman	Web	Abdurrosyid Handoyo	February 21, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	ReactJS	Senior
Ibrahim Tarigan	Frontend	Abdurrosyid Handoyo	March 8, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	JavaScript Typescript	Junior
David Gamelang	Backend	Abdurrosyid Handoyo	March 7, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Golang Ruby	Medior
Cecep Supri	Backend	Abdurrosyid Handoyo	March 9, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Golang	Junior
Dwi Saputra	Fullstack	Abdurrosyid Handoyo	February 25, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Typescript JavaScript	Gol Medior
Ricky Handoyo	Backend	Abdurrosyid Handoyo	February 28, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	NodeJS Typescript	Medior
Sultan Zainul	Backend	Abdurrosyid Handoyo	March 1, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Golang NodeJS Python	Medior
Tegar Sidiq	Mobile	Abdurrosyid Handoyo	March 11, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Android iOS	Junior
Muhammad Sultan	Frontend	Abdurrosyid Handoyo	March 10, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	ReactJS	Junior
Ilham Syahid	Backend	Abdurrosyid Handoyo	April 7, 2022 10:30 AM	https://drive.go...	Golang	Junior

COUNT: 44

Gambar 6. 7 Tabel Untuk Tim Pewawancara

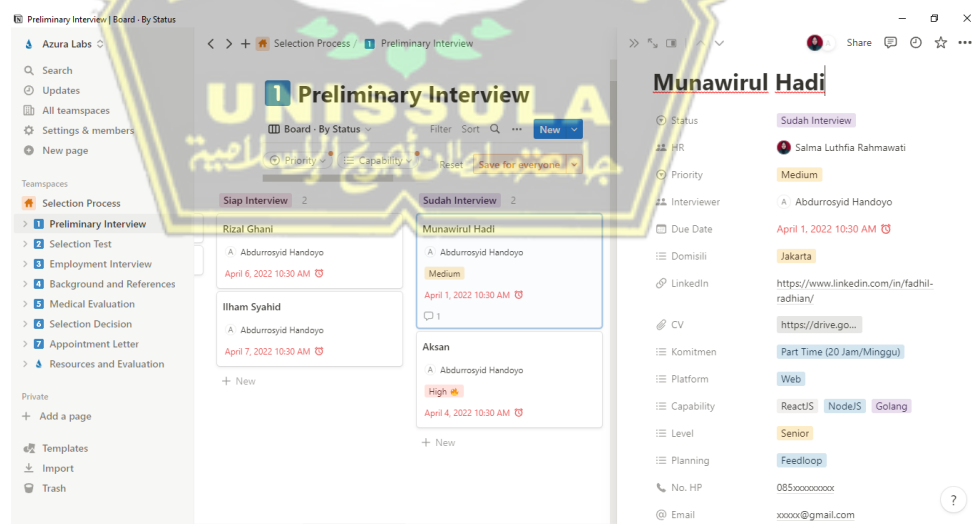
Selain menampilkan status kandidat secara rinci, Notion juga dapat menampilkan tabel sesuai dengan format dalam *google sheet*. Sehingga akan terlihat dengan jelas tim penyeleksi yang menangani kandidat bersangkutan, pewawancaranya, serta berbagai macam *capability* kandidat dalam satu waktu.

Penulis menyediakan tabel khusus tim *HR*, dan tim pewawancara secara terpisah agar bisa disusun sesuai kebutuhan tim yang bersangkutan.



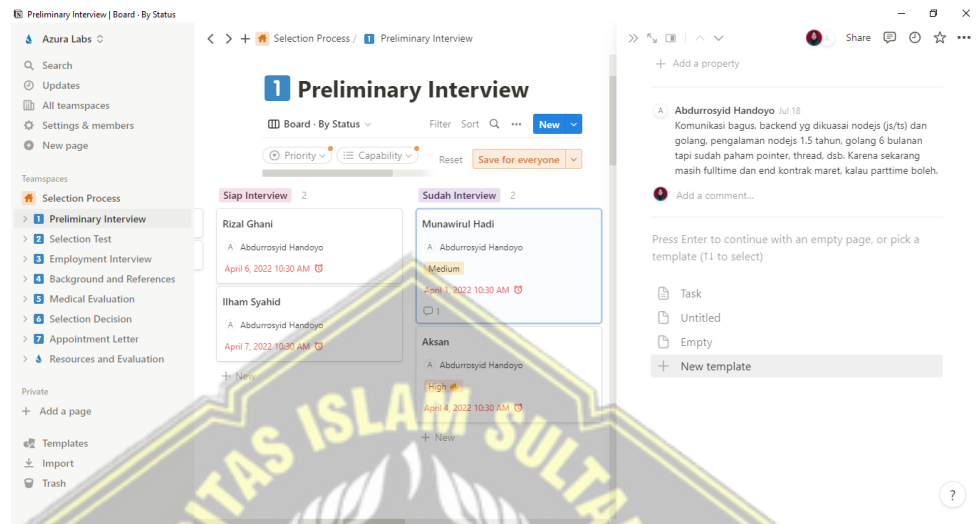
Gambar 6. 8 Kalender Wawancara

Model sistem seleksi dalam aplikasi Notion ini terdapat fitur kalender yang akan memudahkan para penyeleksi dalam memantau siapa saja yang akan diwawancara pada tanggal 1 maret, 2 maret, dan seterusnya.



Gambar 6. 9 Data Kandidat

Apabila nama kandidat dalam kotak diklik, identitas kandidat perorangan dapat terlihat dengan jelas, rapi, dan detail mulai dari nama, domisili, *link CV*, *capability*, dan lain sebagainya. Format ini lebih mudah untuk dibaca.

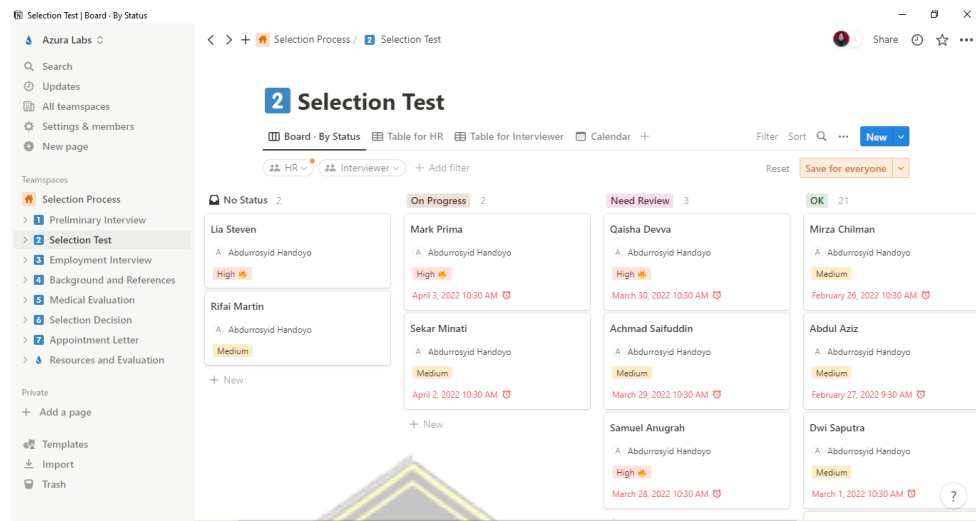


Gambar 6. 10 Kolom Komentar Wawancara

Kolom komentar terdapat dibawah identitas kandidat. Biasanya komentar akan diisi pewawancara sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilaksanakan.

2. Pengujian Seleksi (*Selection Test*)

Tahap pengujian seleksi, berisikan kandidat yang telah lolos dalam babak wawancara awal. Dalam tahap ini, status Notion akan disesuaikan dengan kebutuhan dalam tes yang meliputi kandidat yang belum dihubungi, kandidat yang masih dalam proses pengerjaan soal, proses *review* tes, dan penentuan kandidat yang lolos dan tidak lolos.



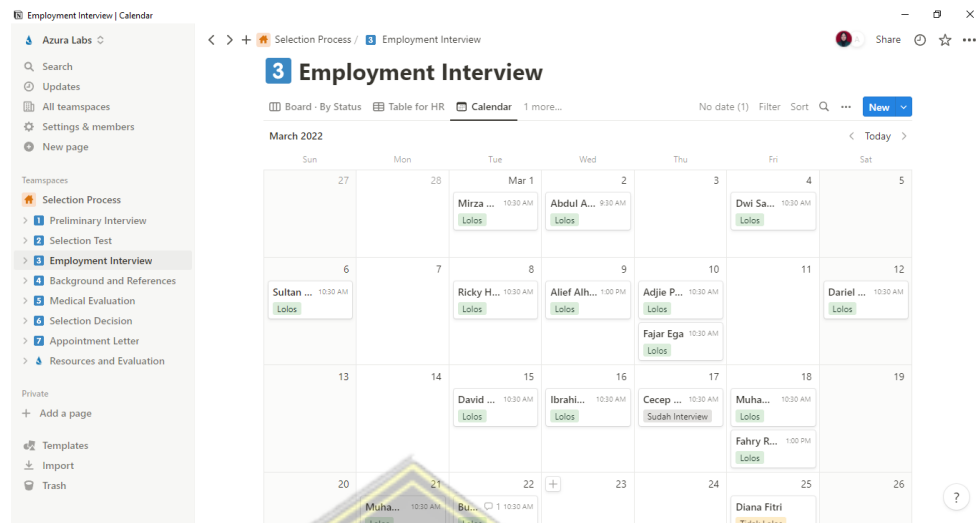
Gambar 6. 11 Halaman Pengujian Seleksi

3. Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)



Gambar 6. 12 Halaman Wawancara Ketenagakerjaan

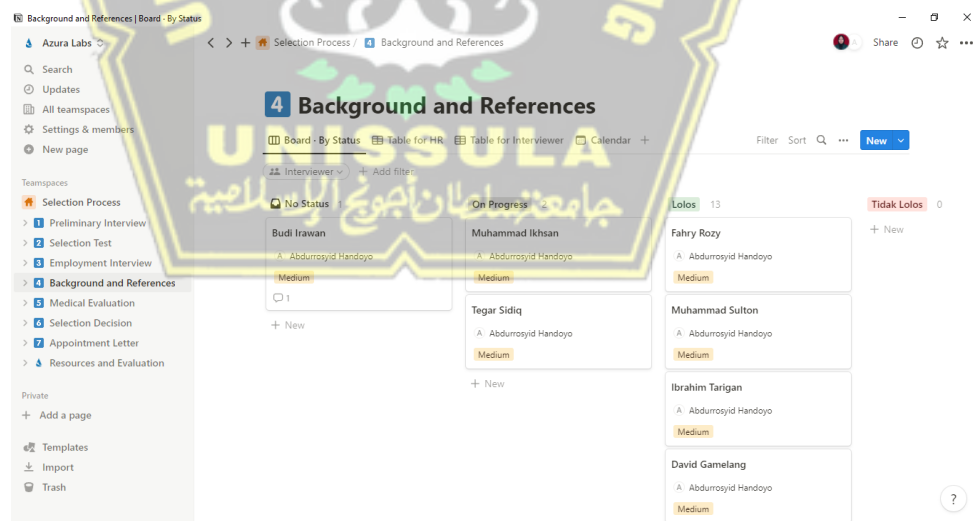
Format laman Notion dalam tahap wawancara ketenagakerjaan kurang lebih sama dengan yang ada di tahap wawancara awal yang berisikan status kandidat yang belum dihubungi, sedang dihubungi, siap diwawancara, yang sudah diwawancara, kandidat yang lolos, dan tidak lolos.



Gambar 6. 13 Kalender Wawancara Ketenagakerjaan

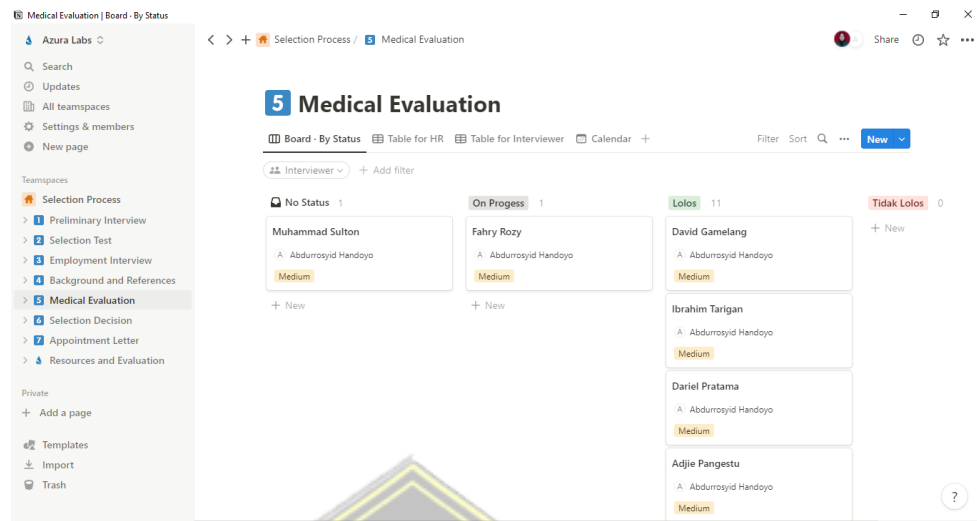
Kemudian ada fitur kalender yang sama seperti dalam tahap wawancara awal dengan tujuan memudahkan para penyeleksi dalam memantau siapa saja yang akan diwawancara pada hari tersebut.

4. Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi (Background and References)



Gambar 6. 14 Halaman Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi

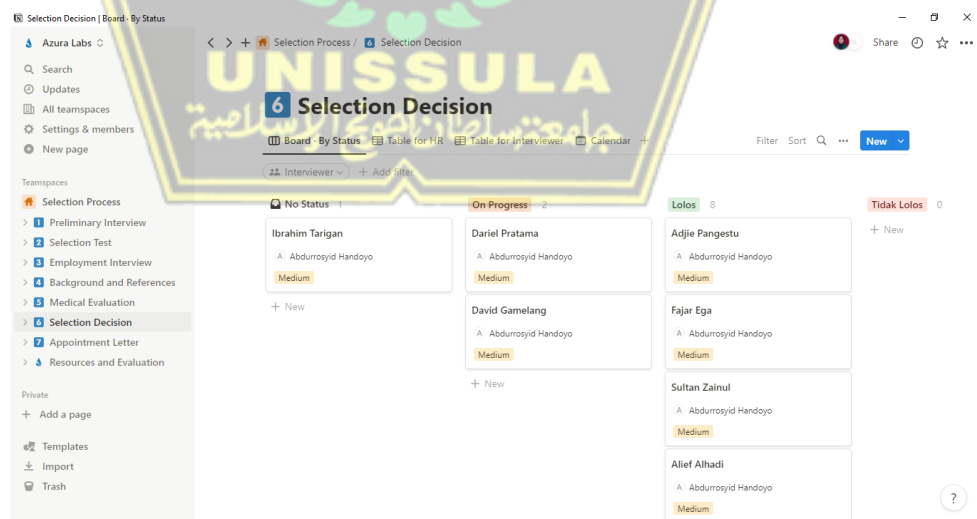
5. Evaluasi Medis (*Medical Evaluation*)



Gambar 6. 15 Halaman Evaluasi Medis

Laman evaluasi medis ini, berisi beberapa status yang memudahkan untuk dibaca. Laman ini berisi status kandidat mana yang belum dihubungi, kandidat yang sedang proses pengecekan, kandidat yang lolos, dan tidak lolos.

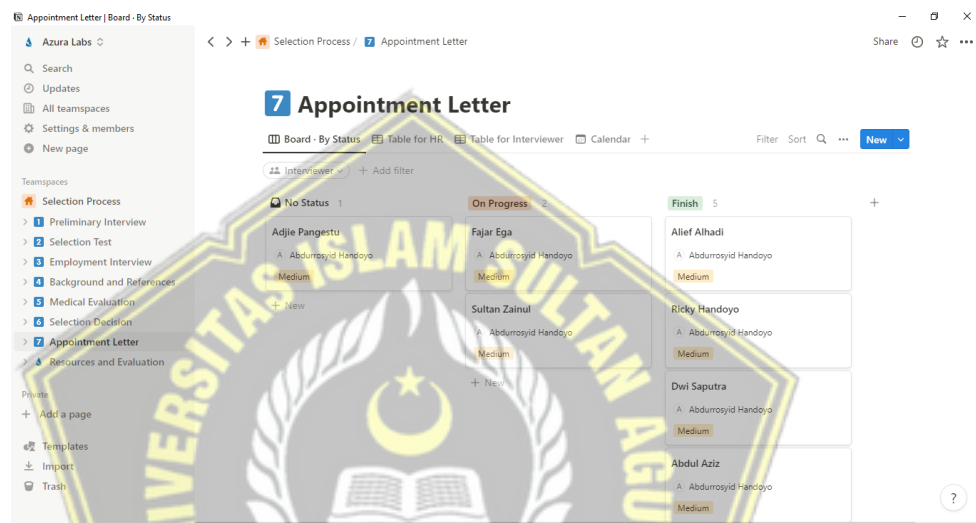
6. Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)



Gambar 6. 16 Halaman Keputusan Penyeleksian

Laman keputusan penyeleksian berisi status yang sama dengan laman evaluasi medis. Laman Notion ini berisi status kandidat mana yang belum dihubungi, kandidat yang sedang proses penyeleksian dalam pengambilan keputusan, kandidat yang lolos, dan tidak lolos

7. Surat Pengangkatan (*Appointment Letter*)



Gambar 6. 17 Halaman Appointment Letter

Surat pengangkatan merupakan tahap terakhir dari proses seleksi. Penyeleksi akan menghubungi kandidat yang lolos atas seluruh rangkaian proses seleksi dengan mencantumkan status *on progress* pada kandidat yang bersangkutan. Lalu memindahkannya pada status *finish* apabila sudah menyelesaikan diskusi kontrak.

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perusahaan Azura Labs memiliki permasalahan utama dalam menentukan mekanisme tahap penyeleksi yang dinilai kurang profesional. Pengumpulan data kandidat melalui platform *google sheet* dinilai kurang efektif karena pemasukkan data dilakukan secara berulang-ulang sehingga tidak efisien. Ditambah lagi dengan format data yang kurang rapi terkadang membuat para penyeleksi dan pewawancara kebingungan dalam membaca dan memahami data kandidat. Disamping itu, para pegawai kurang diarahkan dalam penanganan proyek ini atau kurangnya *meeting* dalam pembahasan *job description* yang diamanahkan sehingga *misscommunication* rentan terjadi. Demi menanggulangi masalah tersebut, Azura Labs perlu meningkatkan intensitas pertemuan atau rapat kerja yang akan membahas topik proyek Nusantara Studio secara berkala diyakini dapat mengurangi kemungkinan terjadinya masalah *misscommunication* dan *misleading* dalam penanganan *outsource selection*. Hal ini dikarenakan pengadaan rapat kerja memiliki manfaat untuk memperhatikan perkembangan proyek lebih baik, dan mengevaluasi permasalahan yang terjadi secara privat dengan para penyeleksi, dan pewawancara yang

bersangkutan. Dengan ini, masalah akan cepat diketahui untuk diperbaiki dan diatasi.

2. Azura Labs belum memiliki sistem seleksi yang terstruktur karena prosedur dari tiap tahapan seleksi masih sering mengalami kendala. Oleh karena itu, penulis mencari referensi pendapat ahli dalam membantu permasalahan tersebut. Penulis mengambil pendapat (Rivai, 2018) yang mengemukakan bahwa prosedur seleksi penerimaan karyawan baru yang benar dapat dilalui dengan 7 tahapan, yaitu:

- 1) Wawancara Awal (*Preliminary Interview*)
- 2) Pengujian Seleksi (*Selection Test*)
- 3) Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)
- 4) Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi (*Background and References*)
- 5) Evaluasi Medis (*Medical Evaluation*)
- 6) Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)
- 7) Surat Pengangkatan (*Appointment Letter*)

3. Model *input* data kandidat yang digunakan oleh perusahaan Azura Labs melalui *google sheet* perlu diimprovisasi agar memudahkan para penyeleksi, dan pewawancara dalam membaca data. Hal ini dikarenakan adanya beberapa masalah teknis yang telah terjadi selama penulis menjalankan magang. Cara ini dinilai kurang efektif karena pemasukkan data dilakukan berulang-ulang sehingga tidak efisien. Kemudian, data seperti ini menjadikan penyeleksi kesusahan dalam mengelompokkan status

kandidat mana yang sudah dihubungi, siapa saja yang akan wawancara, siapa aja yang sudah diwawancara, maupun yang mengundurkan diri. Pengelompokkan ini hanya sebatas diberi spesifikasi warna dengan sheet yang sama sehingga masih terlihat kurang rapi dan profesional. Bahkan terkadang penyeleksi dibuat pusing dengan banyaknya corak warna mencolok dalam *google sheet* tersebut. Apabila kandidat hendak menjalani tahap selanjutnya, penyeleksi harus disibukkan kembali menyalin data sebelumnya ke *google sheet* selanjutnya. Oleh karena itu, improvisasi mekanisme pengumpulan data seleksi menggunakan Notion dinilai tepat. Dengan Notion, perusahaan dapat dengan mudah memasukkan data kandidat dan memindahkannya tanpa dibuat pusing oleh sistem. Seperti motto Notion, *all-in-one workspace*. Aplikasi yang digunakan untuk membuat catatan, manajemen pengetahuan dan data, serta manajemen proyek dan tugas.

7.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Perusahaan Azura Labs sebaiknya mengadakan rapat kerja bersama yang membahas topik proyek Nusantara Studio secara rutin agar seluruh anggota mengetahui perkembangan proyek, dan kekurangan yang bisa langsung dievaluasi bersama sehingga solusi dapat dengan cepat ditemukan.
2. Perusahaan perlu memperbaiki alur sistem seleksi yang sudah teruji oleh ahli dengan mengambil pendapat (Rivai, 2018) yang mengemukakan bahwa

prosedur seleksi penerimaan karyawan baru yang benar dapat dilalui dengan 7 tahapan, yaitu:

- 1) Wawancara Awal (*Preliminary Interview*)
 - 2) Pengujian Seleksi (*Selection Test*)
 - 3) Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)
 - 4) Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi (*Background and References*)
 - 5) Evaluasi Medis (*Medical Evaluation*)
 - 6) Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)
 - 7) Surat Pengangkatan (*Appointment Letter*)
3. Improvisasi sistem seleksi dengan menggunakan Notion dinilai tepat. Notion memudahkan perusahaan dalam memasukkan data kandidat dan memindahkannya tanpa dibuat pusing oleh formatnya. Disamping itu, perusahaan juga dengan mudah mengubah *template* Notion sesuai dengan kebutuhan. Aplikasi ini dapat menunjang peningkatan produktivitas serta memiliki banyak fitur tersembunyi yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mengimprovisasi pengumpulan data seleksi. Notion ini menggunakan fitur yang lebih modern dengan pertimbangan dan evaluasi terhadap aplikasi-aplikasi yang sudah ada sebelumnya. Namun perlu digarisbawahi bahwa model sistem seleksi menggunakan aplikasi Notion ini belum diuji coba sehingga masih diperlukan penelitian lanjutan.

BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1. Relevansi Ilmu Perkuliahan dengan Kegiatan Magang

Fakultas Ekonomi Unissula mengajarkan banyak sekali ilmu yang bermanfa'at. Saat kuliah, saya diajarkan bahwa menemukan orang yang tepat untuk posisi tertentu adalah hal yang penting sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan bertahan lama di perusahaan. Bertepatan dengan itu, saya ditempatkan di bagian sumber daya manusia yang difokuskan pada manajemen seleksi. Menurut penulis, sistem seleksi di perusahaan Azura Labs masih perlu perbaikan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dan kompeten. Hal ini dikarenakan pengamatan dari penulis terhadap tingkat turnover karyawan yang masih tinggi sehingga perlu dicari solusi terhadap permasalahan tersebut.

Disamping itu, penulis merasa bahwa partisipasi dalam magang memudahkan dalam merealisasikan teori dengan praktik sesungguhnya. Teori perkuliahan merupakan bekal yang tepat dalam memulai pekerjaan. Kesempatan bekerja di Perusahaan Azura Labs merupakan simulasi bagi penulis untuk menghadapi pekerjaan kedepannya.

8.2. Manfaat yang Diperoleh Pasca Magang

Penulis mendapatkan banyak pengalaman berharga selama magang berlangsung. Pada pekan kedua setelah pelatihan, penulis disuguhkan tugas untuk menginput beberapa data kandidat *outsourc*e yang lolos di babak rekrutmen, dan menghubungi yang bersangkutan sekaligus. Awalnya penulis merasa tidak percaya diri dengan amanah ini. Takut salah kata dan khilaf. Namun penulis tetap berusaha

untuk merangkai kata-kata yang baik dan tepat kemudian mengirimnya. Tak hanya sampai disitu, penulis juga harus berinteraksi dengan para kandidat satu persatu, merangkai kata jawaban yang baik sembari menyocokkan jadwal mereka dengan pewawancara yang menguji sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dari pengalaman tersebut, penulis merasakan manfaatnya. Kekuatan dalam menghadapi tekanan yang terjadi diawal magang, menjadikan penulis lebih tenang dan dewasa dalam menghadapi permasalahan selanjutnya. Memikirkan strategi harus didahulukan sebelum melakukan tindakan. Hal tersebut akan memudahkan seseorang dalam menjalani pekerjaannya. Malu bertanya sesat di jalan merupakan pepatah yang benar adanya. Apabila ada pekerjaan yang dirasa kurang paham, janganlah sungkan untuk bertanya. Pertanyaan akan menjawab permasalahan. Tidak boleh merasa sombong dengan rasa bisa mengerjakannya sendirian. Minta tolong bantuan *supervisor* apabila merasa kesulitan.

8.3. Pesan dan Kesan

Kegiatan magang MBKM membuka pandangan saya terhadap menyikapi banyak masalah. Saya menyadari bahwa pendidikan akademis mempermudah saya dalam mengambil keputusan. Pemikiran yang terbiasa diasah oleh ilmu menghasilkan kekuatan nalar akal untuk berpikir jernih. Hal ini menjadi diferensiasi pembeda antara saya seorang mahasiswa dan banyak orang diluar sana yang kurang beruntung. Manajemen *intelligent* dan *emotional* yang baik diperoleh dengan do'a dan usaha dalam mengeruk ilmu di bumi Allah SWT ini. Oleh karena itu, sudah sepatutnya saya harus bersyukur kepada-Nya Yang telah menghadirkan kesempatan untuk berkuliah di Fakultas Ekonomi Unissula.

Wajar terkadang lelah karena sibuk dengan tugas-tugas yang terkadang enggan untuk di pikirkan bahkan terpaksa untuk dikerjakan. Namun dibalik itu semua, saya diperlihatkan kehebatan Tuhan Yang Maha Perkasa bahwa apa yang saya tekuni sebelumnya sangat berguna bagi saya sendiri saat ini. Usaha takkan menghianati hasil adalah kata mutiara yang benar adanya. Saatnya mengeruk buah dari hasilnya.

Tak ada kata sia-sia dalam melangkah, walaupun rasanya salah langkah. Tak sedikit dari mahasiswa yang merasa tak cocok dengan apa yang ditekuni saat ini sehingga penyesalan dan setengah hati dalam menjalani. Padahal ada campur tangan Allah yang menata takdir ini. Tak patut kita menyesali pilihan, karena apa yang menurut kita baik belum tentu baik bagi kita maupun sebaliknya. Bersyukur merupakan jalan ninja bagi manusia. Percaya bahwa Allah akan selalu bersama dimanapun saya berada. Semua ibadah dan kegiatan duniawi yang dikerjakan semata karena Allah ta'ala, Insya Allah ringanlah beban di pundak ini.

Takdir mempertemukan jiwa dan raga ini dengan Universitas Islam Sultan Agung yang menjunjung tinggi filosofi Budai atau Budaya Akademi Islami. Ditengah gempuran kemaksiatan yang merajalela ini, Allah pertemuan saya dengan lingkaran pertemanan yang islami. Ucapan Alhamdulillah, bentuk rasa syukur saya kepada Sang Ilahi. Terima kasih Unissula telah menegakkan syi'ar Islam di bumi Allah ini.

8.4. Rencana Pengembangan Diri

Hidup penuh dengan kejutan yang telah Allah SWT. persiapkan sebagai suratan takdir terbaik untuk dijalani. Perkuliahan membantu saya untuk berpikir

dalam menyelesaikan permasalahan dengan logika. Masalah hadir demi menguatkan jiwa. Rangkaian kata dalam setiap artikel yang ditugaskan membuahkan hasil pada kemudahan dalam menyusun kata ucapan yang pantas diucapkan.

Impian saya menjadi pebisnis mengikuti jejak baginda Rasulullah SAW. Namun, tak tahu apa takdir Allah kedepannya, saya harap bisa terus berkembang walau bukan diarah yang sama. Melawan nafsu rasa malas untuk berkembang adalah tantangan bagi saya.

Saya percaya bahwa setiap orang harus tetap berproses menjadi lebih baik hingga akhir hayatnya karena tiada gading yang tak retak. Manusia takkan ada yang sempurna, maka saya patut merasa takkan ada waktu senggang untuk berleha-leha dalam berkembang.

Sebagai calon alumni Fakultas Ekonomi, saya berjanji akan selalu berusaha lebih baik lagi. Mengembangkan potensi diri yang dimiliki demi menegakkan ilmu pendidikan ini. Semoga segala pengalaman, dan pengajaran yang saya dapat selama perkuliahan selama ini termasuk magang MBKM menjadi ladang pahala jariyah bagi para pengajar, yaitu pendidik umat ini. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F, S. (1981). *Pelatihan dan Pengembangan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Atikawati, E. (2016). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* Vol. 4.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bafadal, I. (2006). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaol L, J. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Greaver, M. F. (1999). *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives: 1st (first) Edition*. Washington DC: Paperback Bunko.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- <https://azuralabs.id/services>. (2023).
- <https://clickup.com/blog/Notion-alternatives/#11-4-Notion-faqs->. (7 Agustus 2023).
- [https://en.wikipedia.org/wiki/Notion_\(productivity_software\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Notion_(productivity_software)). (27 April 2023).
- <https://kbbi.web.id/rapat-2>. (2023).
- <https://www.Notion.so/product>. (n.d.).
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucahyowati, H. (2017). *Manajemen Sebuah Pengantar*. Malang: Wilis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suparni, E. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero) Pusat. Jurnal Widyacipta, I , Vol I, No. 2*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

