

## PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEKERJA K3L UNPAD

Ridwan Mawala Kurnia<sup>1</sup> dan Meilanny Budiarti Santoso<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjadjaran

<sup>2</sup>Departemen Kesejahteraan Sosial Fisip Unpad

*ridwanmawala24@gmail.com* dan *meilannybudiarti13@gmail.com*

### ABSTRAK

Kebersihan lingkungan perusahaan atau suatu tempat umum merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini dapat terwujud karena peran penting dari pekerja kebersihan yang bekerja di tempat tersebut. Seperti pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) yang bekerja di lingkungan Universitas Padjadjaran. Mereka sangat berperan penting dalam kebersihan, keindahan dan kenyamanan lingkungan di sekitar Universitas Padjadjaran. Mereka bertanggung jawab atas kebersihan, keindahan dan kenyamanan zona yang mereka tempati agar lingkungan sekitar Universitas Padjadjaran terlihat bersih dan asri. Tentunya mereka dapat bekerja di K3L karena beberapa proses rekrutmen dan seleksi yang mereka lewati, proses rekrutmen akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pada saat bekerja. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya calon pekerja yang akan bekerja pada organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dan kualitas pekerja dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak pengelola pekerja K3L unpad terhadap calon pekerja. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode deskriptif dengan instrumen wawancara dengan teknik random sampling dan penelitian ini dilakukan pada 12 responden. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari proses seleksi calon pekerja K3L Unpad jalani tidak terdapat kriteria tingkat pendidikan terakhir, tidak ada test tertulis, dan tidak ada test wawancara. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerja saat melakukan pekerjaannya. Karena dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pekerja dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan

### ABSTRACT

The cleanliness of a company's environment or a public place is one of the important things. This can be realized because of the important role of cleaning workers working in the place. Such as workers K3L (Hygiene, Beauty, and Environmental Comfort) who work in the environment University of Padjadjaran. They play an important role in the cleanliness, beauty and comfort of the environment around Padjadjaran University. They are responsible for the cleanliness, beauty and comfort of the zone they occupy so that the environment around Universitas Padjadjaran looks clean and beautiful. Surely they can work in K3L because of some recruitment and selection process they pass, the recruitment process will affect the performance and quality at work. One of the key ingredients in creating a professional Human Resources lies in the process of recruitment, selection, and training. In the organization, this recruitment becomes one of the important processes in determining whether or not a prospective worker will work for the organization. This study aims to determine the performance and quality of workers with the process of recruitment and selection performed by the manager of workers unpad K3L against prospective workers. The research method used by the researcher is descriptive method with the instrument of interview with random sampling technique and this research done on 12 respondents. From the results of this study shows that from the

selection process of Unpad K3L candidate workers do not have the criteria of the last education level, no written test, and no interview test. This will certainly affect the performance and quality of workers while doing their work. Due to the presence of workers who have received education and training, will be better able to accept the tasks given by the company well and certainly will reduce the risk of work accidents that could result in harm to workers and companies. A worker with accountable skills will be able to accomplish everything, taking into account what he or she produces and done with full responsibility.

Keywords: Recruitment, Selection, Education

## Pendahuluan

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Menurut Handoko (2008:69), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon pekerja (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pekerja". Untuk mendapatkan calon pekerja yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"the Right Man on The Right Place"*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja. Kinerja seorang pekerja akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih pekerja yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Sebelum mengisi lowongan kerja, organisasi haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan. Organisasi memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya untuk pencapaian tujuan. Tenaga kerja tersebut berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi. Setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak

mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Seperti sistem perekrutan dan seleksi di Universitas Padjadjaran Jatinangor pada pekerja K3L ( Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan ) menggunakan tenaga kerja yang berasal dari masyarakat daerah sekitar Jatinangor. Sebuah daerah di Jawa Barat tepatnya di kecamatan Sumedang yang di kelilingi oleh Universitas Padjdjaran, Institut Tekhnologi Bandung, IKOPIN, dan IPDN merupakan wilayah atau daerah yang menjadi pusat mahasiswa untuk menimba ilmu dari berbagai penjuru daerah. Suatu lembaga pendidikan seperti Universitas Padjdjaran pasti akan memperhatikan kebersihan, keindahan, dan kenyamanan lingkungannya, karena hal ini merupakan salah satu yang penting demi keberlangsungan lembaga pendidikan tersebut. Dengan lingkungan yang bersih tentu akan membuat para mahasiswa, dosen dan pekerja merasa nyaman dan santai ketika belajar atau bekerja hal ini tentu akan meningkatkan semangat belajar untuk para mahasiswa dan kinerja pekerja yang bekerja di Universitas Padjdjaran. Dalam memenuhi kepentingannya di bidang kebersihan, Universitas Padjadjaran tentu memerlukan seseorang yang ahli untuk mengerjakannya. Dengan hadirnya lembaga pendidikan seperti Universitas Padjadjaran hal ini akan menimbulkan potensi untuk daerah Jatinangor itu sendiri dan juga masyarakatnya. Salah satu potensi yang muncul yaitu di bidang pekerjaan, sulitnya mencari pekerjaan membuat warga sekitar Jatinangor tertarik untuk bergabung dan bekerja untuk menjadi pekerja K3L ( Kebersihan, Keindahan, dan

Kenyamanan Lingkungan ) di Universitas Padjadjaran Jatinangor.

### Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif.

### Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Hidayat syah, Penelitian deskriptif adalah "Metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang sekuas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu".

Menurut Punaji Setyosari, ia menjelaskan bahwa Penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata".

Menurut Sukmadinata (2006:72), menjelaskan Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia".

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi pekerja K3L terhadap kinerja serta kualitas saat bekerja.

## A. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah pekerja K3L Universitas Padjadjaran terdapat 345 orang pekerja dan mayoritas pekerja merupakan seorang perempuan, hal tersebut di karenakan karena perempuan lebih mahir dalam melakukan bersih-bersih selain itu juga para ibu di daerah Jatinangor tidak bekerja akhirnya mereka memilih untuk menjadi pekerja K3L untuk menambah penghasilan untuk keluarganya. Rata-rata pekerja K3L berusia 45 - 49 tahun dengan rata-rata lulusan Sekolah Dasar. Jumlah status sudah kawin lebih banyak dari pada belum kawin, hal ini di karenakan faktor budaya yang ada di daerah tersebut. di bandingkan Tempat tinggal mereka berada di sekitar daerah Jatinangor.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan sample dengan menggunakan purposive sample. Menurut Sugiyono (2010) pengertian dari purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Dari 345 pekerja K3L, peneliti mengambil 12 responden.

## 3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di sekitar area Universitas Padjadjaran. Lokasinya pun dibagi-bagi atas beberapa zona, dan yang saya datangi merupakan zona 8 yaitu berada di sekitar area Fakultas Ilmu Komunikasi.

## B. Teknik Pengumpulan Data

### Wawancara

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu dengan teknik wawancara yaitu dengan datang langsung terhadap responden dan bertatap muka serta dengan telah beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan.

Menurut Kartono (dalam Basuki, 2006) interview atau wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu; ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik.

Menurut Kerlinger (dalam Basuki, 2006) wawancara (interview) adalah situasi peran antar-pribadi berhadapan muka (face to face), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian, kepada seseorang yang diwawancarai, atau informan.

Peneliti mendatangi beberapa orang pekerja K3L UNPAD zona 8 yang berada di area FIKOM dengan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan seperti penghasilan para pekerja K3L, jam kerja, seragam yang di pakai, dll.

Untuk mengetahui lebih mendalam, peneliti mendatangi langsung pengelola petugas K3L yang berada di Unpad. Dengan mendapat informasi yang lengkap dan jelas dari pekerja dan pengelola K3L, peneliti dapat mengetahui secara lengkap tentang K3L dan yang akan dibahas yaitu berkenaan dengan pengaruh kinerja dan kualitas dari pekerja K3L dengan proses yang telah berlangsung sekarang ini.

## Hasil Dan Pembahasan

### • REKRUTMEN

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008) Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi

dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Ada bentuk lain dari rekrutmen yaitu melalui teman/famili pekerja. Cara ini adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mencalonkan seseorang yang dikenalnya, dengan ketentuan harus melalui seleksi agar memperoleh tenaga kerja yang kualifaid, cara ini disebut juga "rekrutmen dari mulut ke mulut" yang mungkin merupakan rekrutmen internal dan mungkin pula bersifat eksternal. Seperti apa yang di katakan salah satu pekerja K3L bahwa mereka dapat bekerja di Unpad selain karena inisiatif diri sendiri, mereka juga mendapat ajakan dari teman atau salah satu anggota keluarga yang telah terlebih dahulu bekerja sebagai K3L Unpad. Mereka merasa tertarik akhirnya memberikan surat lamaran bekerja terhadap pihak pengelola dan diterima bekerja sebagai petugas K3L.

### Alasan-Alasan Pasar Rekrutmen

Gomes (2003:105) mengemukakan rekrutmen dilaksanakan oleh organisasi disebabkan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, yaitu:

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Agar kegiatan produktifitas disuatu organisasi tidak mengalami gangguan yang diakibatkan oleh berbagai faktor, seperti yang disebutkan di atas, maka organisasi tersebut dengan cara merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

## • SELEKSI

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 kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

### Kriteria Seleksi

Kriteria seleksi menurut Simamora (2004: 202) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

### Analisa Tahap Seleksi

Untuk pelamar tentunya harus memenuhi persyaratan yang telah diberikan oleh perusahaan baik itu pendidikan serta keterampilan lainnya, setelah berkas dari calon tenaga kerja terkumpul maka dilakukan tahap seleksi. Tahapan – tahapan proses seleksi calon tenaga kerja tersebut yaitu:

#### 1. Penerimaan surat lamaran kerja dan pemeriksaan administrasi

Informasi - informasi mengenai calon tenaga kerja baik itu formulir, surat lamaran kerja yang sudah diterima perusahaan kemudian di cek dan dibandingkan dengan spesifikasi pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan lalu informasi tersebut lebih lanjut dikaji mengenai kelengkapan, kebenaran fakta yang dimiliki serta sesuai atau tidaknya dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

Universitas Padjadjaran melalui pengelola K3L di Unpad membuat kebijakan tentang calon pekerja K3L Unpad, calon pekerja harus memberikan surat lamaran terhadap pengelola Unpad dengan tujuan agar terdapat bukti fisik jika calon pekerja berminat dan ingin bergabung untuk menjadi pekerja K3L dan agar calon pekerja terdaftar sebagai pekerja K3L Unpad.

## 2. Psikotest

Pada Psikotest yang dilakukan oleh perusahaan dimana prngujian terhadap pelamar atau calon tenaga kerja dilakukan dan dari psikotest ini dilakukan secara tertulis dimana penilaian dari psikotest dilakukan langsung kepada individu dari pelamar atau calon tenaga kerja setelah tahapan wawancara. Berikut ini merupakan tabel hasil wawancara dengan pekerja K3L.

Table 1  
Kegiatan psikotest terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 1 menunjukkan semua informan sepakat bahwa persyaratan masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatinangor tidak ada proses psikotes.

Pihak pengelola K3L di Unpad tidak memberikan test Psikotest terhadap calon pekerja. Karena hal tersebut tidak terlalu di butuhkan untuk menjadi pekerja K3L Unpad. Untuk menjadi pekerja K3L hanya di perlukan fisik yang prima dari setiap pekerja K3L, karena mereka akan lebih banyak menggunakan fisiknya saat bekerja.

## 3. Wawancara

Pada tes wawancara ini dilakukan tahapan pertanyaan seperti mengarahkan pembicaraan mengenai pekerjaan, tugas dan tanggung jawab utama, kondisi pekerjaan, tipe orang yang dibutuhkan. Diikuti dengan memeriksa kebenaran fakta dari pelamar, apakah sesuai dengan kriteria utama yang dijabarkan dalam spesifikasi pekerja. Setelah itu menanyakan pengalaman kerja yang pernah dilakukan dan membicarakan ambisi mengenai keinginan dan harapannya di masa mendatang.

Berikut ini merupakan hasil wawancara peneliti dengan pekerja K3L Unpad :

Table 2  
Kegiatan wawancara terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 2 menunjukkan semua informan sepakat bahwa persyaratan masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatinangor tidak ada proses wawancara.

Kegiatan perekrutan merupakan kegiatan kritis bagi organisasi yang tiada habisnya, karena jalannya organisasi bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, sistem perekrutan yang berfokus pada potensi dan kompetensi SDM adalah suatu keharusan saat ini, karena kualitas tersebut membedakan organisasi sukses dan gagal. Dengan kata sederhana, siapapun dapat membeli teknologi, akan tetapi hal yang penting dalam persaingan global adalah manusia.

Tugas perekrutan adalah bukan hal yang mudah maupun murah. Perusahaan pencarian pekerja (Head Hunter) mengatakan bahwa suatu wawancara tradisional dalam suatu proses rekrutmen tidak akan mendapatkan orang yang cukup mengetahui, cukup belajar, dan cukup berpengalaman. Wawancara harus difokuskan pada menyelidiki lebih dalam keahlian kandidat, sikap, perilaku, dan juga kemampuan yang membuat kandidat sangat tepat ideal untuk suatu posisi di perusahaan.

Pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) mengaku saat memberikan surat lamaran ke pihak pengelola di Unpad, mereka tidak melewati tahap wawancara, padahal dengan melakukan wawancara terhadap calon pekerja pengelola unpad dapat mengetahui keahlian, pengalaman, kemampuan, pendidikan dan hal lainnya dari calon pekerja tentu ini akan mempengaruhi kinerja dan kualitas saat bekerja. Karena dalam wawancara perekrutan ada jenis wawancara berbasis perilaku (*behavioral event interview*).

Saat ini, wawancara perekrutan yang paling banyak digunakan adalah wawancara berbasis perilaku (*behavioral event interview*). *Behavioral Event Interview* adalah suatu wawancara dengan berdasar pada perilaku sebagai tinjauan analisa. Perilaku dimasa yang akan datang/ masa depan seseorang diprediksikan berhubungan dengan perilaku di masa lalu.

Teknik ini dimulai dengan kebutuhan dan analisis posisi untuk menentukan perilaku yang mana dan apa yang esensial untuk terpenuhi, sehingga tujuan suatu posisi dapat

tercapai. Faktor Kesuksesan tercapainya tujuan suatu jabatan disebut dengan kompetensi.

Posisi itu sendiri harus didasarkan pada deksripsi pekerjaan yang ada (Job Desc). Dengan demikian, pihak pengelola Unpad hendaknya memeriksa profil dari calon pekerja K3L untuk menentukan kecocokan dengan posisi yang sedang dicari, sehingga penentuan posisi utama mudah dicari.

#### 4. Test Kesehatan

Pada test ini di lakukan untuk mengetahui kondisi fisik pada calon pegawai baru yang akan bekerja di perusahaan tersebut, dan dilakukan oleh dokter perusahaan/rumah sakit yang elah di tunjuk sesuai dengan test kesehatan standar.

Pihak pengelola K3L pada saat melakukan rekrutmen dan seleksi tidak melakukan test kesehatan pada calon pekerja K3L. Tentu ini akan berakibat fatal untuk pihak Unpad dan calon pekerja itu sendiri. Jika terdapat suatu pekerja yang mempunyai riwayat penyakit hal ini akan berdampak pada pekerjaannya, kemungkinan akan bekerja dengan lambat dan tidak totalitas hal ini yang menyebabkan kinerja dan kualitas pekerja dinilai buruk. Selain itu dengan pengelola K3L tidak mengetahui riwayat penyakit calon pekerja dan sewaktu-waktu penyakitnya kambuh hal itu akan membahayakan calon pekerja bahkan bisa merenggut nyawa pekerja dan pihak pengelola pun yang harus bertanggung jawab. Pengelola K3L hendaknya mengetahui apakah ada riwayat penyakit atau tidak terhadap calon pekerja agar kejadian yang tidak di inginkan tidak dapat terjadi.

#### 5. Masa Percobaan

Tahapan ini dilakukan setelah test kesehatan, namun sebelum menjalani masa percobaan terlebih dahulu dilakukan penandatanganan surat penetapan pekerja masa percobaan. Masa percobaan ini dilaksanakan selama tiga bulan.

Pada saat calon pekerja K3L memberikan surat lamaran terhadap pengelola di Unpad, calon pekerja menunggu beberapa hari untuk menunggu keputusan apakah mereka dapat bekerja sebagai K3L di Unpad atau tidak. Setelah mereka di nyatakan layak dan lolos

mereka akan mendapat panggilan dan bisa langsung bekerja di tempat yang sudah ditentukan oleh pengelola. Mereka di tempatkan di salah satu zona dan mereka bertanggung jawab atas kebersihan, keindahan, kenyamanan lingkungan zona yang mereka tempati tersebut, jadi dapat di simpulkan pihak pengelola tidak memberikan masa percobaan terhadap petugas K3L yang telah lolos dan di terima, mereka dapat langsung bekerja di tempat yang sudah di tentukan.

## 6. Penerimaan, Training Dan penempatan

Pada tahapan ini setelah pelamar atau calon tenaga kerja telah dinyatakan lulus dari test dan masa percobaan yang dilakukan sebelumnya maka pelamar diterima sebagai pekerja dimana pelamar sebelumnya menandatangani perjanjian kerja yang didalamnya telah berisikan masa perjanjian kontrak kerja yang telah ditentukan dan disepakati oleh pihak perusahaan maupun pelamar serta berisikan ketentuan - ketentuan lainnya yang menyangkut kegiatan kerja pekerja dalam perusahaan. Setelah itu lalu training untuk pekerja baru tersebut dilaksanakan. Baru setelah itu pekerja itu ditempatkan pada posisi atau jabatan kerja yang sesuai dengan spesifikasi dari pekerja tersebut.

Ketika peneliti melakukan wawancara secara mendalam terhadap pengelola K3L peneliti mempertanyakan apakah ada pengarahan / pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja? Pihak pengelola pun menjelaskan bahwa tidak ada pelatihan khusus yang di berikan kepada pekerja K3L tetapi terdapat SOP untuk K3L dan petunjuk kehati-hatian dalam bekerja.

Selain keenam tahap yang dilakukan dalam proses rekrutmen dan seleksi tersebut, ada pertanyaan yang peneliti ajukan terhadap pekerja K3L dan berhubungan dengan tahap rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak pengelola di Unpad seperti :

Table 3  
Ada tidaknya syarat pendidikan terakhir terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 3 menunjukkan semua informan sepakat bahwa persyaratan masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatinangor tidak ada syarat pendidikan terakhir.

Imothy Wibowo, mengatakan pendidikan adalah alat untuk mengembangkan diri, mental, pola pikir dan juga kualitas diri seseorang. Maka dari itu, pendidikan perlu di cap sebagai kewajiban semua orang. Sebab pendidikan merupakan kunci keberhasilan semua orang dalam dunia kerja. "Orang yang sudah dibekali ilmu saja terbukti masih ada atau bahkan banyak yang mengalami kegagalan, lalu bagaimana dengan mereka yang tidak dibekali ilmu sama sekali? Logikanya sudah pasti mereka akan lebih kesulitan dalam mengembangkan hal-hal yang diminatinya dengan tujuan untuk mendapatkan level kehidupan yang lebih baik. Proses hidup membutuhkan teori, dan dengan pendidikanlah teori tersebut bisa didapatkan." seperti yang terkutip dalam buku Metode Pendidikan Dalam Dunia Kerja.

Karena pendidikan akan membekali kualitas diri yang lebih baik sehingga kita akan lebih berpeluang untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan. Pendidikan merupakan alat terpenting untuk merealisasikan semua impian kita semua. Pendidikan adalah prioritas untuk menjunu kearah yang lebih baik, dan masa depan yang lebih layak. Belajar juga bertujuan mengadakan perubahan di dalam diri antara lain tingkah laku. Dengan adanya kegiatan belajar maka norma yang dimiliki oleh seseorang setelah ia melakukan kegiatan belajar akan berubah menjadi lebih baik. Jadi kegiatan belajar dan latihan adalah hal yang perlu dilakukan agar terjadi perubahan yang baik pada diri seseorang. Dengan adanya pembelajaran juga dapat menambah pengetahuan dalam berbagai bidang ilmu. Jika kita menyimak peran dan tujuan pendidikan diatas dapat kita simpulkan bahwa pendidikan harus dimulai dari proses belajar terus menurun. Karena dengan adanya belajar

seseorang akan memiliki kelebihan dibandingkan dengan orang yang tidak berpendidikan. Pendidikan juga berfungsi untuk mengantar setiap manusia ke arah yang lebih baik, meski tidak sepenuhnya. Namun orang berpendidikan akan memiliki keterampilan yang lebih dibandingkan dengan orang yang tidak berpendidikan. Dalam kehidupan manusia pendidikan memiliki peran sebagai pendorong hidup manusia untuk mencapai kesuksesan hidup yang berkualitas terutama dalam dunia kerja.

Dalam masalah karir, alasan mengapa pendidikan sangat penting bagi karir adalah bahwa hal itu menjadi kebutuhan dari banyak perusahaan, bahkan sudah menjadi syarat utama untuk bekerja pada suatu perusahaan. Banyak dari perusahaan membutuhkan pekerja yang berpendidikan tinggi, bahkan untuk peran yang sebelumnya tidak memerlukannya. Semakin rendah tingkat pendidikan, semakin kecil juga peluang kerja yang akan kita dapatkan.

Pendidikan merupakan persyaratan untuk mempersempit pelamar, terutama saat situasi banyak yang melamar pekerjaan. Ketika menyeleksi calon pekerja, pengusaha lebih memilih mereka yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

Mengapa pendidikan sangat penting untuk dunia pekerjaan? Berikut hal-hal yang membuat pendidikan menjadi prioritas:

1. Pendidikan membuat kita dapat mengumpulkan, mempelajari, dan menerapkan pengetahuan. Tidak peduli apakah karir yang kita pilih, kita perlu mempelajari prosedur, informasi, dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan kita, serta melaksanakan tugas berdasarkan informasi dan pelatihan.
2. Pendidikan membuat kita dapat berinteraksi dengan orang lain dan memperbaiki kemampuan komunikasi kita.
3. Mempelajari bagaimana mengelola waktu dan mengerjakan tugas secara cepat, efisien, dan efektif
4. Kita juga dapat belajar dari pengalaman dan kecerdasan dari ribuan orang yang pernah kita temui lewat materi yang sudah di berikan fasilitator kepada kita.

Table 4  
Kegiatan pelatihan kerja terhadap pegawai K3L Unpad

Golongan	Frekuensi	%
Ya	0	0%
Tidak	12	100%
JUMLAH	12	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2018

Pada tabel 4 menunjukkan semua informan sepakat saat masuk menjadi pekerja K3L Unpad di Jatinangor tidak ada kegiatan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2003:25) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pekerjanya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan

organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pekerja dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh dan juga suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan menurut Ruky (2003 : 228) " suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang". Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para pekerja, keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pekerja pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Setelah peneliti memberikan pertanyaan tentang syarat bekerja untuk menjadi pekerja K3L apakah ada batas tingkat pendidikan dan setelah di terima menjadi pekerja K3L apakah ada pelatihan terlebih dahulu yang di berikan pihak pengelola untuk pekerja K3L? Mereka menyatakan untuk menjadi pekerja K3L tidak ada batas tingkat pendidikan, rata-rata para

pekerja K3L Unpad merupakan lulusan SD ( Sekolah Dasar ) tetapi ada beberapa juga yang lulusan SMP ( Sekolah Menengah Pertama) dan SMA (Sekolah Menengah Atas) tetapi mungkin untuk SMP dan SMA masih bisa di hitung. Sedangkan untuk pelatihan kerja pada K3L mereka juga menyatakan tidak ada pelatihan kerja dan keselamatan kerja yang di berikan oleh pihak pengelola, pihak pengelola hanya berpesan kepada para pekerja K3L asal selalu bersemangat saat bekerja. Padahal sosialisasi tentang pelatihan dan keselamatan dalam bekerja sangat penting untuk pekerja. Namun memang jika ditinjau lebih dalam untuk pekerjaan K3L, pelatihan dan keselamatan dalam bekerja tidak telalu di butuhkan karena pekerjaan mereka tidak terlalu sulit dan tidak membahayakan juga, mereka hanya memerlukan tenaga dan fisik yang kuat untuk menciptakan Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan karena itu merupakan tugas wajib mereka seperti menyapu dan membersihkan area atau zona yang mereka tempati karena mereka bertanggung jawab atas semua itu.

- **Proses Rekrutmen yang dilakukan pihak pengelola K3L Unpad**

Pihak pengelola K3L Unpad memiliki tenaga K3L namun tidak bersifat *outsourcing* sebab tidak diatur langsung oleh kementerian tenaga kerja, melainkan merupakan bagian dari aksi sosial yang dilakukan Unpad. Untuk bekerja menjadi pekerja K3L tentunya harus melalui proses-proses yang telah di tentukan oleh pihak pengelola. Untuk mengetahui secara lebih mendalam pihak pengelola dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja K3L, peneliti mendatangi langsung serta melakukan wawancara terhadap pihak pengelola. Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pihak pengelola mewajibkan calon pekerja untuk memberikan surat lamaran kerja. Setelah itu pelamar akan diberikan informasi diterima atau tidak, kemudian langsung ditempatkan di zona tertentu.

Untuk penempatan bekerja tenaga K3L ditempatkan berdasarkan sistem Zona yang ada. Jika adanya rotasi dari tiap Zona, itu dikarenakan adanya kekurangan pada salah satu Zona dan membutuhkan orang lebih. Dan para pekerja K3L bertanggung jawab atas Kebersihan Keindahan dan Kenyamanan Lingkungan yang mereka tempati, karena semua itu merupakan tugasnya.

Sedangkan test wawancara, test tertulis dan tingkat pendidikan terakhir tidak dijadikan sebagai kriteria untuk bekerja sebagai pekerja K3L ( Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan ) karena pihak dari Unpad hanya memerlukan surat lamaran sebagai bukti fisik bahwa pekerja tersebut menginginkan bekerja sebagai K3L. Saat peneliti melakukan wawancara kepada pekerja K3L Unpad, mereka mengaku merasa nyaman selama bekerja di Unpad sebagai pekerja K3L karena selain mahasiswa yang sopan dan ramah terhadap pekerja, kebanyakan pekerja K3L juga merupakan berasal dari daerah yang sama, hal ini menimbulkan komunikasi dan hubungan yang baik antar pekerja K3L Unpad. Mereka juga cukup santai dalam melakukan pekerjaannya karena selain bekerja dengan teman satu daerah mereka juga bekerja dengan waktu hanya 4 jam dalam sehari yaitu memulai pekerjaan pada jam 7.00 pagi dan selesai di jam 11.00 siang. Setelah jam kerja selesai, para pekerja K3L dapat pulang ke rumah mereka masing-masing untuk bertemu keluarganya. Dalam upaya meningkatkan kinerja para pekerja K3L, pihak pengelola tidak memberikan upah atau gaji tambahan. Namun dari penuturan pekerja K3L Unpad Jatinangor, pihak pengelola memberikan berupa Tunjangan Hari Raya ( THR ) dalam setiap tahunnya saat menjelang Idul Fitri. Pekerja akan termotivasi akan hal ini, karena dengan mendapatkan uang tambahan tersebut kebutuhan keluarga mereka akan sangat terpenuhi. Hal yang dilakukan pengelola dalam memberdayakan para pekerja lewat THR ini cukup diapresiasi. Selain memperhatikan kebutuhan para pekerja, hal ini akan berdampak terhadap Unpad sendiri dikarenakan para pekerja secara tidak langsung termotivasi dan bersemangat dalam bekerja untuk menciptakan kebersihan, keindahan, dan kenyamanan lingkungan di seluruh area Universitas Padjadjaran.

## Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan. Bahwa pihak pengelola K3L di Unpad dalam melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja tidak melakukan test wawancara, test tertulis, syarat adanya tingkat pendidikan terakhir atau test lainnya. Pihak pengelola dalam melakukan rekrutmen dan seleksi hanya menjadikan surat lamaran sebagai pesyaratan untuk menjadi pekerja K3L Universitas Padjadjaran Jatinangor. Hal tersebut dikarenakan untuk menjadi pekerja K3L tidak perlu mempunyai gelar sarjana atau memiliki kepintaran di atas rata-rata, namun untuk menjadi pekerja K3L hanya di butuhkan keahlian dan tenaga nya untuk membersihkan dan menciptakan keindahan serta kenyamanan lingkungan area Universitas Padjadjaran. Namun pada umumnya, proses perekrutan dan seleksi akan mempengaruhi terhadap kinerja pekerja. Untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas proses seleksi sangat mempengaruhi. Jika seleksi dilakukan dengan alur yang baik dan benar maka akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya. Tingkat pendidikan juga sangat mempengaruhi di dalam dunia pekerjaan. Karena dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pekerja dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Dari beberapa tahap dalam melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja K3L ada salah satu tahap test yang menurut peniliti sangat penting dan di lewatkan oleh pihak pengelola yaitu test kesehatan pada calon pekerja. Di era yang sekarang ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan, maka orang-orang pasti akan melakukan apa saja untuk mendapatkan pekerjaan, bahkan orang yang mempunyai riwayat penyakit yang berbahaya terkadang memaksakan untuk melakukan pekerjaan yang berat tanpa memperhatikan dampak yang akan diterimanya. Hal ini justru akan merugikan kedua belah pihak baik untuk pekerja tersebut maupun perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya. Demi

keberlangsungan untuk kedepannya, alangkah baiknya para pengelola K3L tersebut agar mengadakan test kesehatan atau melampirkan suat keterangan sehat agar pihak pengelola mengetahui riwayat penyakit calon pekerja tersebut agar saat bekerja nanti tidak terjadi hal-hal yang tidak di inginkan dan merugikan kedua belah pihak.

## Daftar Pustaka

- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AFABETA, cv.
- Basuki, H, (2006) Penelitian Kualitatif untuk Ilmu – Ilmu Kemanusiaan dan Budaya. Jakarta Gunadarma
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekodjo, Notoatmojo, Prof. DR. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rao,T.V,2002, Penilaian Prestasi Kerja; teori dan praktek, Jakarta : PT.Karya Uni Press.
- Victor,2016,PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13628/13214>)
- Yulianti,2011,Analisis rekrutmen dan seleksi pada pekerja (<https://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewFile/615/600>)
- Sahat Sinambela,2011, ANALISIS PEREKUTAN DAN SELEKSI TENAGA KERJA DI PT. 'TORAY' ISTEM ([http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor\\_Exacta/article/download/173/166](http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor_Exacta/article/download/173/166))
- Yurizone,2011,Proses seleksi peekrutan pegawai (<https://yurizone.wordpress.com/2011/12/26/analisis-jurnal-proses-perekrutan-seleksi-pegawai/>)

Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 108 - 118	Juli 2018
-----------------------------------	-----------------	--------------	----------------	-----------

Alpius Rama,2013,MODEL ANALISIS PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA (SAMI)

(<https://media.neliti.com/media/publications/25044-ID-model-analisis-perekrutan-dan-seleksi-karyawan-di-pt-semarang-autocomp-manufactu.pdf>)

Heru Soesanto,2015,PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA PT. BERKAT SEJATI JAYA

(<https://media.neliti.com/media/publications/36419-ID-proses-rekrutmen-dan-seleksi-pada-pt-berkat-sejati-jaya.pdf>)

Wulandari,2016, PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/1537>)