

**ANALISIS PELAKSANAAN SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA MAHASISWA  
SEMESTER AKHIR  
(STUDI PADA DIVISI *COORPORATE AND PLACEMENT* ASMI CITRA  
NUSANTARA DI BANJARMASIN)**

**Jaya Bahwiyanti\*, Alveny Rezeki Widyasari Mawikere**

*Abstract: The purpose of this research to get understand how the process of the selection and placement of work for students in a college whose implementation itself has a difference than the process of implementing the selection and placement of work in a company in general. This research uses descriptive research method to describe each selection and placement process for each student. The research was conducted on 10 final semester students and 3 companies from ASMI Citra Nusantara Banjarmasin related to the research and conducted for 4 months. The results of this research indicate that each process of selection and work placement must be able to vary according to each condition and situation of each student.*

**Keywords:** *Selection Implementation, Job Placement Process, Final Semester Students*

Abstrak: Tujuan dari penelitian untuk lebih memahami bagaimana proses pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja bagi mahasiswa di suatu perguruan tinggi yang pelaksanaannya sendiri memiliki perbedaan daripada proses pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja di suatu perusahaan pada umumnya. Metode yang digunakan adalah deskriptif untuk memaparkan setiap proses seleksi dan penempatan terhadap setiap mahasiswa. Penelitian dilakukan terhadap 10 orang mahasiswa semester akhir dan 3 orang karyawan dari ASMI Citra Nusantara Banjarmasin yang terkait dengan penelitian dan dilakukan selama 4 bulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap proses dari seleksi dan penempatan kerja harus mampu berubah-ubah menyesuaikan setiap kondisi dan situasi dari masing-masing mahasiswa.

**Kata Kunci:** Pelaksanaan Seleksi, Proses Penempatan Kerja, Mahasiswa Semester Akhir

## Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pengelolaan sebuah organisasi, maka pengelolaan sumber daya meliputi seleksi dan penempatan. Aktivitas pengelolaan tersebut mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan.

Menurut kasmir (2016:101) menyatakan seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan, menurut Noe (2012,p,241) ada beberapa metode yang umum digunakan untuk melakukan proses seleksi antara lain: 1. wawancara, 2. referensi dan biografi pelamar, 3. tes fisik dan kesehatan, 4. Tes kemampuan kognitif, 5. Tes kepribadian, 6. Simulasi.

Menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan leterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakteratau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas. Kemudian menurut Priansa (2016:129) factor yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam suatu organisasi adalah : 1. Faktor prestasi akademik, 2. Faktor pengalaman, 3. Factor kesehatan fisik dan mental, 4. Faktor status perkawinan, 5. Faktor usia.

Berdasarkan grafik pangkalan data pendidikan tinggi (PD-DIKTI) bahwa perguruan tinggi di Indonesia berjumlah 4651 Perguruan Tinggi yang terbagi yaitu, 2508 Sekolah Tinggi, 901 Akademi, 642 Universitas, 316 Politeknik, 246 Institut, 38 Akademi Komunitas.

Mahasiswa/i yang lulus setiap tahun hanya untuk 1 perguruan tinggi bisa mencapai angka melebihi 500 orang dan belum ditambah lulusan dari perguruan tinggi lain sehingga mencapai ribuan orang yang bersaing di dunia kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan menyebabkan peningkatan pengangguran terdidik di Indonesia.

Menghindari lulusannya menjadi pengangguran terdidik, ASMI Citra Nusantara Banjarmasin mempunyai divisi

Coorporate & Placement yaitu divisi khusus untuk menjalin kerjasama dengan perusahaan lokal dan nasional untuk menempatkan mahasiswa semester akhir mendapat pekerjaan sebelum mereka lulus. Divisi Coorporate & Placement ASMI Citra Nusantara Banjarmasin memiliki target yaitu mampu menempatkan 85% mahasiswa yang diproses kerja dapat memiliki pekerjaan sebelum mereka diwisuda. Performa pencapaian ini terakhir kali terjadi pada tahun 2017 dengan persentase 90% mahasiswa mampu bekerja sebelum mereka diwisuda dan tidak pernah tercapai lagi dalam 3 tahun terakhir (2018-2020).

Terhambatnya pencapaian ini disebabkan beberapa hal seperti mahasiswa yang terlambat atau tidak sama sekali mengumpulkan berkas lamaran pekerjaan yang dibutuhkan, mahasiswa yang masih belum ingin bekerja dan perusahaan yang memiliki kriteria tinggi terhadap calon tenaga kerja. Secara langsung kendala-kendala seleksi dan penempatan kerja mahasiswa ini berdampak pada nilai akreditasi institusi sendiri yang merupakan perguruan tinggi vokasional yaitu perguruan yang pendidikannya mengacu kepada penguasaan keahlian terapan tertentu.

## Kajian Literatur

Metode seleksi sendiri merupakan cara yang telah dipilih secara tepat oleh perusahaan untuk digunakan saat menyeleksi calon karyawan baru. Hasibuan (2002:50) menjelaskan bahwa ada dua metode seleksi, berikut adalah metode-metode yang biasa digunakan dalam seleksi:

- a. Metode non ilmiah, yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur tersebut meliputi:

1. Surat lamaran,
  2. ijazah terakhir dan transkrip nilai,
  3. surat keterangan pekerjaan dan pengalaman,
  4. referensi/rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya,
  5. walk interview,
  6. penampilan dan keadaan fisik,
- b. Metode ilmiah, yaitu pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat. Dalam metode ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan tes kepada calon karyawan yang mana nilai dan hasil tes tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah karyawan diterima atau ditolak. Unsur-unsur tersebut meliputi:
1. Metode kerja yang jelas dan sistematis,
  2. berorientasi kepada prestasi kerja,
  3. berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan,
  4. berdasarkan *job analysis* dan ilmu sosial lainnya dan, berpedoman kepada undang-undang perburuhan

### Proses Seleksi

Mangkuprawira (2014:114) mengungkapkan bahwa penyeleksian pelamar merupakan proses memilih atau menentukan individu-individu yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi dalam perusahaan. Dalam kondisi personal yang ideal, penyeleksian berarti pemilihan pelamar yang terbaik saja untuk mengisi suatu posisi tertentu. Setelah posisi terbuka, manajer SDM *me-review* pelamar yang berkualitas yang sesuai dengan pendapat pimpinan, namun situasi ideal tersebut jarang terjadi. Kenyataannya, proses seleksi sebenarnya menyangkut proses sebuah pertimbangan tidak tentang pelamar, tetapi tentang kesesuaian antara orang dan pekerjaan.

Proses seleksi biasanya dimulai dengan wawancara pendahuluan. Langkah berikutnya pelamar melengkapi formulir

lamaran atau memberikan *resume*. Proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, satu wawancara kerja atau lebih, serta saringan prakerja yang meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Manajer yang merekrut karyawan kemudian menawarkan pekerjaan kepada pelamar yang berhasil, tergantung pada bagus tidaknya pemeriksaan kesehatan. Mondy (2008:171) mengatakan bahwa seorang pelamar bisa ditolak sewaktu-waktu selama proses seleksi.

### Tujuan Seleksi

Menurut Rivai (2009) mengungkapkan bahwa seleksi merupakan fungsi yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh melalui proses seleksi.

Proses seleksi melibatkan proses menduga yang terbaik dari penentuan bahwa seseorang kemungkinan besar dapat melaksanakan dan akan berhasil dipekerjaan itu. Proses seleksi juga mempengaruhi dan dipengaruhi oleh fungsi sumber daya manusia lainnya.

Tujuan seleksi adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara benar, sedangkan tujuan utamanya adalah untuk membuat prediksi yang akurat tentang pelamar. Seleksi penerimaan tenaga kerja baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut :

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang cepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerjasama dengan baik, vertical maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inisiatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi karyawan

11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

### Hambatan dalam Seleksi

Setiap proses yang dijalankan pasti memiliki hambatan di dalamnya, berikut adalah hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan seleksi yang pertama adalah tingkat validitas yang berbeda karena metode-metode yang digunakan tersebut memiliki tingkat validitas yang berbeda-beda. Kedua adalah hambatan biaya yang dimiliki perusahaan karena metode-metode itu memiliki biaya yang terkadang tidak murah. Untuk mengurangi kendala-kendala ini, diperlukan kebijaksanaan seleksi secara bertingkat, karena semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan semakin cermat dan teliti penerimaan karyawan. Hambatan-hambatan lain yang dapat ditemui dalam proses seleksi antara lain sebagai berikut:

- a. Tolak ukur, yaitu kesulitan untuk menentukan standar yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya; kejujuran, kesetiaan dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan didasarkan pada pertimbangan yang subjektif
- b. Penyeleksi, yaitu kesulitan mendapatkan penyeleksi yang tepat, jujur dan objektif penilaiannya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan perannya, bukan atas dasar pikirannya saja
- c. Pelamar, yaitu kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya, sedangkan yang negatif disembunyikan.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi dan Penetapan Kerja

- a. Faktor yang Mempengaruhi Seleksi:
  - Kondisi Penawaran Tenaga Kerja

Semakin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat (*qualified*), maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan sebaliknya. Pada saat rekrutmen bisa terjadi jumlah calon yang terjaring lebih kecil dari yang diharapkan. Kondisi tersebut dimungkinkan oleh :

1. Imbalan/upah yang ditawarkan rendah.
2. Pekerjaan menuntut spesialisasi yang tinggi.
3. Persyaratan yang harus dipenuhi berat.
4. Mutu pelamar rendah.

- Faktor Eksternal Organisasi

1. Faktor Etika dalam proses seleksi, masalah etika seringkali menjadi tantangan yang berat. Keputusan seleksi seringkali dipengaruhi oleh etika pemegang keputusan. Bila pertimbangan penerimaan lebih condong karena hubungan keluarga, teman, pemberian komisi/suap dari pada pertimbangan keahlian/profesional, maka kemungkinan besar karyawan baru yang dipilih jauh dari harapan organisasi.
2. Ketersediaan Dana dan Fasilitas Organisasi seringkali memiliki keterbatasan seperti anggaran atau fasilitas lainnya. Sebagai contoh, besar kecilnya anggaran belanja pegawai menentukan berapa jumlah pegawai baru yang boleh direkrut.
3. Faktor Kesamaan Kesempatan Budaya suatu daerah dalam memperlakukan masyarakatnya juga merupakan tantangan dalam proses seleksi. Diskriminasi masih sering ditemukan dalam merekrut/menseleksi pegawai yang disebabkan oleh warna kulit, ras, agama, umur, jenis

kelamin, dan sebagainya. Sebagai contoh kebijaksanaan organisasi (walau tidak tertulis) yang lebih menyukai pegawai pria atau wanita. Kenyataan ini menghambat proses seleksi secara wajar.

- Perangkat Organisasi Selain faktor-faktor di atas, seleksi juga dipengaruhi oleh keberadaan perangkat organisasi seperti :
  1. Analisis Jabatan, Analisis jabatan merupakan semacam pedoman bagi kegiatan proses seleksi. Analisis jabatan memberikan informasi tentang uraian jabatan, spesifikasi jabatan, standarisasi pekerjaan serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk memegang jabatan tersebut. Dengan demikian, seleksi yang dilakukan harus mengacu pada analisis jabatan. Seleksi tanpa acuan analisis jabatan (tentu yang benar) niscaya sulit untuk mendapatkan calon pegawai sebagaimana yang dibutuhkan organisasi. Analisis jabatan ini merupakan arah atau petunjuk tentang target apa yang hendak dicapai pada saat seleksi.
  2. Perencanaan SDM, dari perencanaan SDM, akan dapat diketahui berapa jumlah calon pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi, pada jenjang apa dan di bagianmana dan persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar.
  3. Pengadaan Tenaga Kerja (Rekrutmen) Rekrutmen yang dilakukan akan berpengaruh pada proses seleksi. *Qualified* tidaknya pelamar yang akan diseleksi sangat tergantung pada tenaga kerja (rekrutmen). Pengadaan kerja yang efektif akan menghasilkan tersedianya sejumlah pelamar yang *qualified* dan sebaliknya. Jenis

dan sifat berbagai langkah yang harus diambil tergantung pada hasil rekrutmen. Faktor-faktor yang dipengaruhi seleksi :

- a. Orientasi
- b. Diklat
- c. Pengembangan
- d. Perencanaan Karier
- e. Penilaian Prestasi Kerja
- f. Kompensasi
- g. Perjanjian Kerja
- h. Pengawasan Personalia

### **Pengertian Penempatan**

Menurut Badriyah (2015) Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi dan jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Proses penempatan tenaga adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan yang antara lain meliputi pemakaian sumber daya manusia maupun sumber-sumber daya bukan manusia secara efektif.

### **Syarat-Syarat Penting Dalam Proses Penempatan**

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2004) ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

## Indikator Pengukuran Penempatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:129) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Pendidikan, pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan minimum yang disyaratkan meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.
- b. Pengetahuan Kerja, pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan Kerja, kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu keterampilan mental seperti menganalisa data dan membuat keputusan. Keterampilan fisik seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain, serta keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa.
- d. Pengalaman Kerja, pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu sebagai pedoman dalam pengumpulan data yang diperlukan :

- 1 Masriah, Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, 2015, KJKS Damar Semarang, Deskriptif Kualitatif, KJKS DAMAR Semarang dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dilakukan tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan) sedangkan penelitian yang

- dilaksanakan ini berfokus pada mahasiswa semester akhir.
- 2 Devira Pusparani, Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi), 2018, Deskriptif Kualitatif, Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung memproses rekrutmen dan seleksi pihak hotel memiliki kriteria sendiri yaitu lulusan SMK dan lulusan D1 atau D3 jurusan akuntansi untuk bagian keuangan. Pelaksanaannya pun seperti pada umumnya yaitu: Tahap awal yaitu melakukan *interview* untuk menentukan layak atau tidaknya calon tersebut. Dari *interview* tersebut akan diketahui *skill* apa yang dimiliki oleh calon karyawan, Tahapan terakhir setelah diterimanya calon karyawan akan dilakukan *training* atau masa percobaan yang akan dilakukan selama tiga bulan.
- 3 Pratiwi Rahmadhani Eko, Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Mutu Sumber Daya Insani Pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, 2018, Deskriptif Kualitatif, Rekrutmen yang dilaksanakan pada BPRS MAU dengan menginformasikan kepada para pelamar dengan metode terbuka dan metode tertutup melalui sumber internal dan eksternal, seleksi dilakukan secara transparan, tidak membedakan, memperlakukan secara adil kepada semua pelamar dan menghindari tindakan nepotisme serta mengedepankan pelamar yang memahami baca tulis Al-Quran. Penempatan posisi jabatan karyawan baru yang dilaksanakan oleh BPRS MAU untuk menyesuaikan jabatan yang sesuai dengan SDI dengan beberapa ketentuan yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keadaan fisik pegawai, kecerdasan serta pengetahuan pekerjaan.

## Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif

- a. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diteliti secara langsung, data ini menunjukkan kualitas atau mutu dari sesuatu berupa keadaan, proses.
- b. Data kuantitatif adalah data yang bisa diteliti secara langsung dan bias dihitung dengan menggunakan alat ukur sederhana.

Sumber data dalam penulisan ini dapat digolongkan menjadi dua macam :

- a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara kepala dan staf yang terkait dengan penelitian dan observasi langsung pada saat kerja sehingga dapat mengetahui langsung bagaimana pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja dari sumber pertama yang bersifat asli antara lain: sejarah perusahaan, struktur organisasi, perincian job description karyawan, data jumlah karyawan, data realisasi pencapaian seleksi dan penempatan.

- b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah rekapitulasi hasil wawancara dengan informan, pihak yang terkait dengan penempatan karyawan, buku-buku literatur, dokumen, penelitian terdahulu, data online dan situs web yang menunjang dalam penelitian.

### Teknik Analisis data

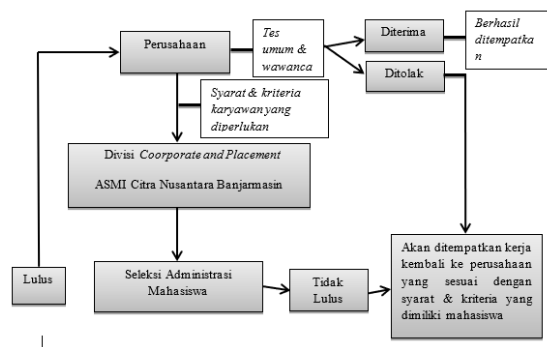
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori dan menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan

sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

### Hasil Penelitian

Divisi *Corporate and Placement* ASMI Citra Nusantara Banjarmasin hanya akan menempatkan mahasiswa bekerja setelah mereka menempuh semester akhir, untuk mahasiswa yang menjadi prioritas ditempatkan bekerja adalah mahasiswa yang masuk 10 besar dengan IPK tertinggi di kelasnya tapi ini tidak menentukan mahasiswa lain yang bukan menjadi prioritas terlambat ditempatkan bekerja karena perusahaan memiliki banyak kriteria lain selain melihat dari hasil IPK mahasiswa.

Adapun untuk mempermudah pemahaman tentang prosedur penempatan kerja oleh Divisi *Corporate and Placement* ASMI Citra Nusantara Banjarmasin, maka dijabarkan alurnya sebagai berikut :



### Penjabaran :

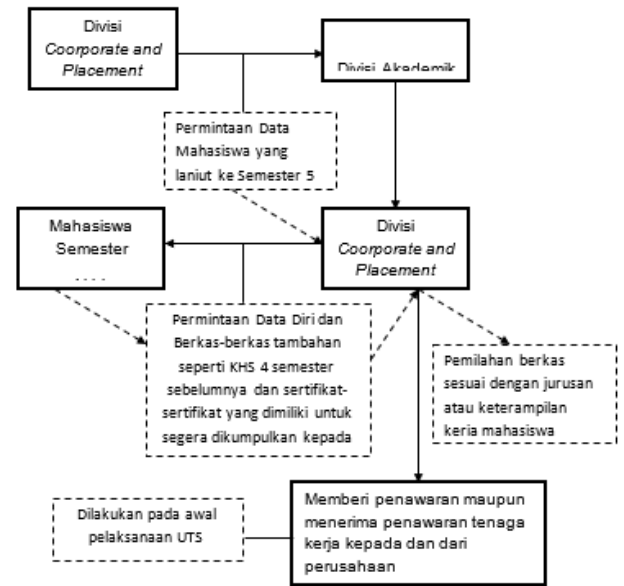
- a. **Alur 1** adalah ketika perusahaan menghubungi pihak Divisi *Corporate and Placement* ASMI Citra Nusantara Banjarmasin untuk dicarikan mahasiswa agar dapat bekerja di perusahaan mereka disertai dengan penjelasan tentang syarat dan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.
- b. **Alur 2** adalah setelah pihak Divisi *Corporate and Placement* ASMI Citra Nusantara Banjarmasin dihubungi oleh perusahaan, kemudian mereka segera memilah berkas-berkas data mahasiswa yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- c. **Alur 3** adalah berkas-berkas administrasi mahasiswa yang telah diseleksi dan dinyatakan lulus berkas sesuai syarat dan kriteria oleh pihak Divisi *Cooperate and Placement* ASMI Citra Nusantara Banjarmasin kemudian dikirimkan ke perusahaan. Sedangkan **Alur 4** yaitu berkas-berkas administrasi mahasiswa yang telah diseleksi tetapi tidak memenuhi syarat dan kriteria akan diseleksi kembali dengan perusahaan yang sesuai.
- d. **Alur 5** adalah setelah pihak Divisi *Cooperate and Placement* ASMI Citra Nusantara Banjarmasin mengirimkan berkas-berkas administrasi mahasiswa yang telah diseleksi dan dinyatakan lulus berkas sesuai syarat dan kriteria kebutuhan perusahaan, kemudian perusahaan akan melakukan seleksi mandiri seperti tes umum dan wawancara sesuai dengan aturan dan agenda perusahaan yang dijabarkan pada **Alur 6**.
- e. **Alur 7** adalah pengumuman hasil penerimaan kerja mahasiswa, lolos bekerja atau tidak. Jika lolos maka mahasiswa berhasil ditempatkan, namun jika tidak, seperti dijabarkan **Alur 8**, mahasiswa akan ditempatkan kembali dengan perusahaan yang sesuai, sama dengan mahasiswa yang tidak lolos berkas-berkas administrasi pada **Alur 4**.

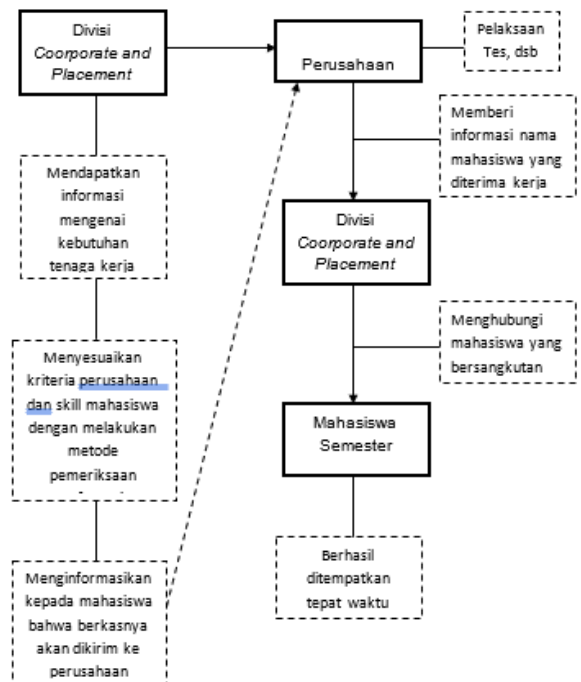
**Pembahasan**

proses seleksi dan penempatan kerja yang dilaksanakan divisi *Cooperate and Placement* dengan menyesuaikan setiap kondisi mahasiswa berdasarkan hasil wawancara :

➤ **Awal Pelaksanaan Proses Seleksi dan Penempatan Kerja**

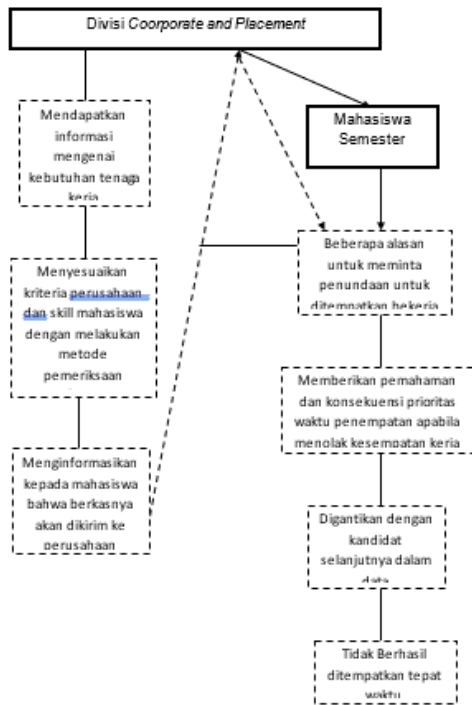


a. Mahasiswa yang berhasil ditempatkan bekerja tepat waktu

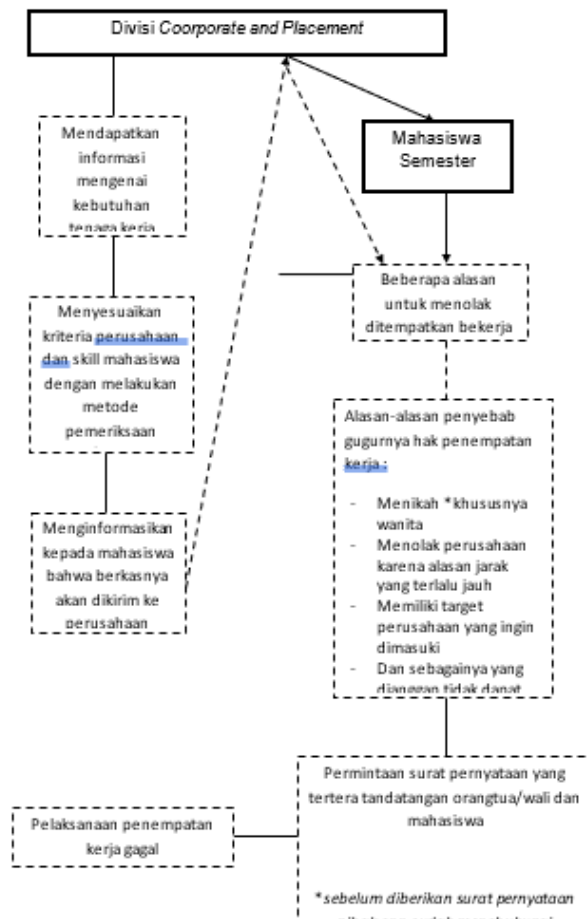




b. Mahasiswa yang meminta penundaan penempatan kerja



c. Mahasiswa yang gugur haknya untuk ditempatkan bekerja



Berdasarkan analisis pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja mahasiswa semester akhir dari Hasil Wawancara terhadap ketiga Informan. Informan I adalah Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan, informan II adalah Kepala Divisi *Corporate & Placement* dan informan III adalah staf divisi *Corporate & Placement* (C&P), maka :

- a. Informan I dan II menyatakan bahwa penyebab tidak tercapainya target penempatan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir adalah faktor internal, yaitu perbedaan dalam kompetensi dan mental dari mahasiswa. Kebanyakan mahasiswa masih mengeluhkan hal-hal seperti jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal yang dianggap terlalu jauh. Padahal beberapa perusahaan yang bonafit dan besar banyak berada di luar kota Banjarmasin. Sedangkan informan III juga menyatakan hal yang sama dengan informan I dan II dengan tambahan bahwa penyebab ketidaktercapaian target adalah (1) mahasiswa merasa terbantu dalam mendapat pekerjaan sehingga mengabaikan lowongan kerja yang ada jika tidak sesuai keinginan (2) kurangnya kepuasan perusahaan terhadap skill dan kemampuan mahasiswa (3) kurangnya hubungan baik antara kampus dan alumni.
- b. Informan II dan III menyatakan bahwa *direct mail* atau proposal penawaran yang dilaksanakan setiap bulan cukup memberikan dampak yang sangat baik untuk kampus ASMI. Melalui *direct mail*, kampus bisa menambah relasi dan tetap menjaga hubungan baik dengan pihak perusahaan tanpa harus melakukan kunjungan langsung ke perusahaan.
- c. Informan I menyatakan bahwa strategi pelaksanaan penempatan kerja tahun 2017 dan 2018-2020 tidak jauh berbeda. Perbedaan setiap tahun yang terjadi adalah peningkatan mahasiswa yang ditempatkan bekerja dengan lebih

- intensif mengasah kompetensi mahasiswa.
- d. Informan II dan III menyatakan bahwa ketika melakukan kunjungan perusahaan, hal yang sering ditanyakan adalah keunggulan skill dan keterampilan juga kemampuan mahasiswa di setiap jurusan dibandingkan dengan mahasiswa di perguruan tinggi lainnya dan apakah mahasiswa semester akhir bisa tetap berkuliah tanpa mengganggu waktu mereka bekerja.
  - e. Informan I menyatakan bahwa dalam menghadapi mahasiswa-mahasiswa yang menolak ditempatkan bekerja karena mereka memiliki kewenangan untuk menolak tetapi berdampak pada nilai akreditasi institusi adalah dengan cara konsultasi secara intensif memberikan pemahaman dan solusi yang dihadapi mahasiswa karena ketika mereka menolak sebuah pekerjaan pasti memiliki alasan ataupun permasalahan pribadi.
  - f. Informan II dan III menyatakan bahwa tidak adanya penerapan sanksi yang diberikan kepada mahasiswa yang menolak ditempatkan bekerja dan menunda-nunda pengumpulan berkas administrasi lamaran kerja. Penolakan pekerjaan dan penundaan berkas hanya menyebabkan perubahan daftar prioritas pekerjaan untuk mahasiswa lain.
  - g. Ketiga informan menyatakan bahwa penanganan apabila perusahaan mempunyai keluhan tentang keterampilan mahasiswa saat di dunia kerja adalah dengan melakukan evaluasi umpan balik (EUB) dan mencari titik masalahnya. Kemudian mahasiswa yang bersangkutan akan diberikan kembali *upgrading skill* karena meskipun mahasiswa sudah bekerja, kampus tidak akan lepas tanggung jawabnya terhadap perusahaan dan mahasiswa.
- Hasil Analisis Penanganan Kendala Seleksi dan Penempatan Kerja Mahasiswa Semester Akhir dari Wawancara Informan diketahui bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mengatasi kendala seleksi dan penempatan kerja antara lain :
1. Apabila mahasiswa suka menunda-nunda untuk mengumpulkan berkas administrasi lamaran kerja padahal sudah sering diinformasikan di WA Group dan dihubungi secara personal, maka mahasiswa tersebut akan digantikan kandidat lain yang diprioritaskan selanjutnya atau mahasiswa yang berkas administrasi lamaran kerjanya sudah terkumpul dan lengkap juga mahasiswa yang sering mengumpulkan berkas administrasi lamaran kerja untuk disalurkan ke perusahaan. Mahasiswa yang menunda-nunda tersebut akan dialihkan di urutan terakhir daftar skala prioritas mahasiswa yang ditempatkan bekerja.
  2. *Qualified* mahasiswa yang ditetapkan perusahaan tidak terpenuhi, maka mahasiswa bersangkutan akan diberikan kembali *upgrading skill* sesuai dengan kebutuhan keterampilan dan dilakukan evaluasi umpan balik (EUB) secara berkala kepada perusahaan yang telah menerima mahasiswa bekerja, hasil dari umpan balik tersebut kemudian dianalisa untuk mendapatkan titik masalah. Kemudian melaksanakan peningkatan kompetensi dan mental juga pola pikir yang baik bagi mahasiswa yang ditempatkan bekerja dengan lebih intensif melalui pelaksanaan *screening* di berbagai aspek kompetensi.
  3. Memberikan mahasiswa yang terlalu selektif dalam memilih perusahaan pemahaman secara berkala setiap mereka dihubungi untuk diberitahu bahwa akan disalurkan kerja.
  4. Mahasiswa yang menolak pasti memiliki permasalahan pribadi yang tidak sama, konsultasi secara intensif *person to person* memberikan pemahaman dan solusi atas masalah

- yang dihadapi kepada mahasiswa yang bersangkutan
5. Mahasiswa tidak datang pada saat tes wawancara atau tes lainnya yang diadakan perusahaan maka pihak *Corporate & Placement (C&P)* akan menghubungi orang tua/wali dari mahasiswa yang bersangkutan dan menjelaskan bahwa pihak kampus sudah menjalankan kewajibannya untuk menyalurkan kerja. Kemudian mendengarkan alasan mahasiswa tidak datang pada saat tes wawancara, dsb. Jika alasan yang mahasiswa berikan dianggap tidak rasional maka pihak kampus akan memberikan surat pernyataan tidak mau ditempatkan bekerja, ditanda tangani di atas materai 6000 untuk diisi oleh mahasiswa (lampiran) dan diketahui oleh orang tua mahasiswa.
  6. Mahasiswa yang memilh *resign* dalam kurun waktu  $\pm$  3 bulan bekerja, akan dihubungi untuk ditanyakan alasan mereka *resign* meskipun hak mereka untuk ditempatkan bekerja sudah terpenuhi. Ini diperlukan apabila alasan mereka *resign* dapat dipahami mereka akan tetap disalurkan kerja kembali meskipun bukan prioritas.
  7. Perjanjian kerja yang ditawarkan perusahaan kepada mahasiswa jika berbeda pada saat awal perusahaan menawarkannya kepada pihak divisi C&P. Maka pihak *Corporate & Placement (C&P)* akan menghubungi perusahaan guna mencari kejelasan tentang perubahan penawaran perjanjian kerja yang disampaikan kepada mahasiswa dan pihak *Corporate & Placement (C&P)*. Diketahuinya perbedaan penawaran ini dikarenakan sebelum mahasiswa diberitahu perihal penempatan kerja, pihak divisi C&P menanyakan terlebih dahulu kepada perusahaan kemudian menyampaikannya kepada mahasiswa. Hal ini dilakukan agar mahasiswa dapat mempertimbangan penempatan kerja di perusahaan tersebut dan juga agar hak-hak mahasiswa tetap diawasi dengan baik oleh pihak kampus.

## Kesimpulan Dan Keterbatasan Penelitian

Dari pembahasan yang telah dilakukan terhadap hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Seleksi terhadap mahasiswa menggunakan 4 dari 8 metode seleksi dari Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright dan Penempatan kerja mahasiswa menggunakan 3 dari 4 faktor dari Mangkunegara.
2. Pihak divisi *Corporate and Placement* ASMI Citra Nusantara Banjarmasin selalu menyiapkan berbagai rencana penempatan kerja sesuai dengan kondisi dan situasi setiap mahasiswa juga siap menangani setiap permintaan dan keluhan perusahaan.

## Saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya 4 metode Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright (2011:337), yaitu (1) Tes Kemampuan Fisik (2) Tes Kemampuan Kognitif (3) Tes-tes Sampel Pekerjaan dan (4) Tes-tes Kejujuran/Narkoba yang tidak diterapkan saat pelaksanaan seleksi mahasiswa, dapat ikut diterapkan juga agar dapat menghasilkan mahasiswa dengan kriteria untuk memperkirakan kinerja lewat tes kemampuan fisik, mahasiswa yang dibedakan berdasarkan kemampuan mental daripada fisik lewat tes kemampuan kognitif, lewat tes sampel pekerjaan mahasiswa yang mampu menirukan pekerjaan dalam konteks sebelum perekrutan agar dapat mengamati cara mereka menjalankan pekerjaan tiruan sehingga mampu menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan menerima mahasiswa bekerja dan perlu penambahan hasil tes mahasiswa seperti tes narkoba, dsb agar nilai mahasiswa bertambah di mata perusahaan.

2. Perlu diadakannya seminar dan *brainstorming session* kepada para mahasiswa mengenai pola pikir dan mental mereka untuk bekerja. Dan diharapkan memberikan hasil baik dengan berkurangnya mahasiswa yang menolak untuk ditempatkan bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Almas, Afiq Fikri, *Analisis Efektivitas Program Latihan Profesi Link and Match dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi)*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Badriyah, M, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I*, CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- BUKU PANDUAN PENGEMBANGAN KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI PENDIDIKAN TINGGI**, (*Sebuah alternatif penyusunan kurikulum*), 2008, Sub Direktorat KPS (Kurikulum dan Program Studi), Direktorat Akademik Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Jakarta
- Disas, Eka Prihatin, 2018, *Link and Match Sebagai Kebijakan Pendidikan Kejuruan*, Jurnal Penelitian Pendidikan, Hal:231-242
- Eko, Pratiwi Rahmadhani, 2018, *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Mutu Sumber Daya Insani*, PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung
- Makalah *Human Resources Management, Seleksi Dan Penempatan Kerja*, 2016, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi 2 Cetakan 2*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Masriah, 2015, *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, KJKS Damar Semarang
- Mondy, R. Wayne. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesepuluh jillid 1*, Jakarta, Erlangga.
- Munir, Abdul, 2006, *Pedoman Menulis Karya Ilmiah*, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Propinsi Kalimantan Selatan.
- Pusparani, Devira, 2018, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)*, Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi
- Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, PT Bumi Aksara, Jakarta