

PENGEMBANGAN APLIKASI TES PERSON-ORGANISATION FIT DAN PERSON-JOB FIT UNTUK PROSES SELEKSI CV. XYZ

Ressy Mardiyanti*, Isnaini Muhandhis, Ahan Budiarta Harianto Putra, Fifin Dwi P

Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia

*Koresponden penulis: ressymardiyanti@uwp.ac.id

Abstrak

Banyak perusahaan menggunakan jasa pihak ketiga dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Kebutuhan perusahaan akan pemenuhan karyawan baru biasanya bersifat mendesak, sehingga dibutuhkan hasil laporan psikologis secara cepat. Bahkan banyak perusahaan yang menginginkan laporan singkatnya terlebih dahulu untuk melihat kecocokan dengan pekerjaan dan kepribadiannya, sebelum laporan secara keseluruhan diberikan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu aplikasi yang dapat membantu secara cepat proses pelaksanaan hingga laporan singkatnya selesai, maka dibuatlah suatu aplikasi untuk mempermudah proses pencocokan antara calon karyawan dengan pekerjaan dan organisasi. Selain itu bisa digunakan sebagai daya tarik atau nilai plus dari biro, dan dapat menaikkan omset. Dengan melihat person job fit dan person organization fit diharapkan karyawan memiliki penilaian yang subjektif terhadap karakteristik dirinya dan pekerjaan yang ditawarkan, dalam hal ini organisasi adalah pihak yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Pembuatan aplikasi ini dimulai dari penentuan alat tes yg valid dan reliabel, penyusunan dan pembuatan data base, design dan pengkodean, dan program aplikasi siap digunakan. Hasil yang diperoleh yaitu, aplikasi sangat membantu dalam proses rekrutmen seleksi dan mempersingkat waktu proses pembuatan laporan psikologi, sehingga perusahaan pun memperoleh kandidat yang sesuai dengan nilai perusahaan dan pekerjaan yang akan dilakukan.

Kata Kunci:

person-organisation fit, person-job fit

PENDAHULUAN

Kebutuhan sumber daya manusia pada pelaku usaha sangatlah penting, oleh karena itu sangat dibutuhkan SDM yang tepat dan sesuai, dengan harapan dapat meningkatkan laju pertumbuhan perusahaan. Saat ini pemenuhan akan kebutuhan SDM selalu ingin dilakukan secara cepat dan akurat. Pelaku usaha proses seleksi terkadang kewalahan untuk bisa memberikan hasil tes psikologi secara cepat, sehingga terkadang ini menjadi penghalang perusahaan untuk mendapatkan karyawan secara cepat.

Bukan hanya bisa memperoleh hasil tes psikologi secara cepat saja, namun beberapa rekanan perusahaan menginginkan hasil tes yang menunjukkan bahwa calon karyawan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan organisasi yang nanti akan mereka naungi. Dengan harapan besar tidak banyak terjadi pergantian karyawan dalam perusahaan. Karakteristik seseorang

disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik perusahaan agar tepat dalam memilih karyawan merupakan harapan besar dari perusahaan.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu inovasi baru yang cepat agar bisa memperpendek waktu dalam proses seleksi karyawan, dengan harapan dapat lebih menonjolkan keunggulan dari biro psikologi dan meningkatkan layanan serta peningkatan pemasukkan. CV. XYZ merupakan perusahaan yang biasanya menangani penyeleksian karyawan untuk beberapa perusahaan. Banyak diantara perusahaan itu yang selalu ingin hasilnya cepat dan bisa menunjukkan kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan dan organisasi. CV. XYZ ini berdiri sejak tahun 2012 yang telah memiliki beberapa rekanan perusahaan yang biasanya meminta untuk dilakukan seleksi karyawan. Metode yang digunakan masih lama dan paling cepat membutuhkan waktu sekitar 4-7 hari untuk memberikan hasil psikotesnya. Untuk meningkatkan kepuasan pengguna jasanya dan inovasi baru, maka dibutuhkan adanya suatu aplikasi software yang bisa mempercepat dalam melihat kesesuaian seseorang dengan pekerjaan dan organisasi.

Dengan penerapan aplikasi kecocokan person-job dan person-organization diharapkan para karyawan memiliki penilaian subjektif terhadap karakteristik mereka dan pekerjaan yang ditawarkan, dalam hal ini organisasi adalah pihak yang mempengaruhi proses dan pencarian pekerjaan (Charles, 2005). Person-job fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara orang dan tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan pekerja dan tersedianya alat/ perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan tugas dan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut (Cable dan DeRue, 2002). Sekiguchi (2004) mendefinisikan person-job fit sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan kebutuhan/ persyaratan pekerjaan atau keinginan seseorang dan karakteristik. Sekiguchi mengatakan penelitian tentang kecocokan orang-organisasi dari kerangka kerja (*framework*) ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) Schneider yaitu *attraction* (daya tarik), *selection* (seleksi) dan *attrition*. Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa individu tidak menerima pekerjaan secara sembarangan, tetapi melihat kondisi yang menarik untuk individu.

METODE PELAKSANAAN

Dalam pelaksanaan kegiatan pembuatan aplikasi person-organisation fit dan person-job fit untuk proses rekrutmen seleksi ini ada tahapan atau Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan pengamatan dan pendekatan dengan pemilik usaha agar tercipta kepercayaan
2. Pelaksanaan penyusunan dan pemilihan alat tes yang sesuai (valid dan reliable)
3. Pembuatan aplikasi agar dapat digunakan dengan mudah (mulai pembuatan database, design dan pengkodean)
4. Mitra dalam hal ini CV. XYZ mengikuti proses penyusunan, sehingga memiliki

pemahaman yang sama

5. CV. XYZ dapat menggunakan aplikasi software dan menerapkannya pada proses rekrutmen seleksi agar lebih mudah dan cepat memperoleh hasil tes
6. Pemberian aplikasi software untuk CV. XYZ

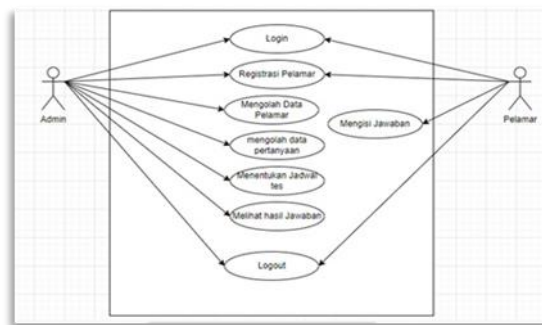
Tabel 1. Rincian Kegiatan

Tahap	Sesi dan tujuan	Aktivitas
Tahap 1 Oktober – November 2022	Penentuan alat ukur yang sesuai dengan kaidah psikologi dan tidak menyalahi kaidah-kaidah dalam psikologi. Alat ukur yang sekiranya bisa digunakan bukan hanya dari kalangan psikologi, tapi juga bisa untuk kalangan non psikologi sebagai langkah pertama untuk mengetahui gambaran awal calon karyawan di suatu perusahaan	1. Diskusi dengan mitra mengenai alat ukur yang sesuai 2. Merusmuskan dan menemukan yang sekira bisa juga digunakan oleh kalangan non psikologi dan tentunya mudah untuk digunakan 3. Penentuan alat ukur yang sesuai untuk kemudian diserahkan ke bagian IT untuk dibuatkan aplikasi softwarenya
Tahap 2 November 2022	Setelah perumusan dan penentuan alat ukur psikologinya, selanjutnya diberikan kepada bagian IT untuk dibuatkan aplikasi softwarenya yang sesuai	IT berdiskusi untuk membuat aplikasinya yang mudah untuk digunakan oleh semua kalangan/ yang tidak dari jurusan psikologi
Tahap 3 November-Desember 2022	1. Aplikasi yang telah siap untuk digunakan mulai untuk diperkenalkan dan di training bagaimana pelaksanaannya 2. Pendampingan penggunaan aplikasi agar tidak ada kendala	Pihak abmas dan mitra sama-sama mempraktekkan aplikasi software yang telah siap digunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

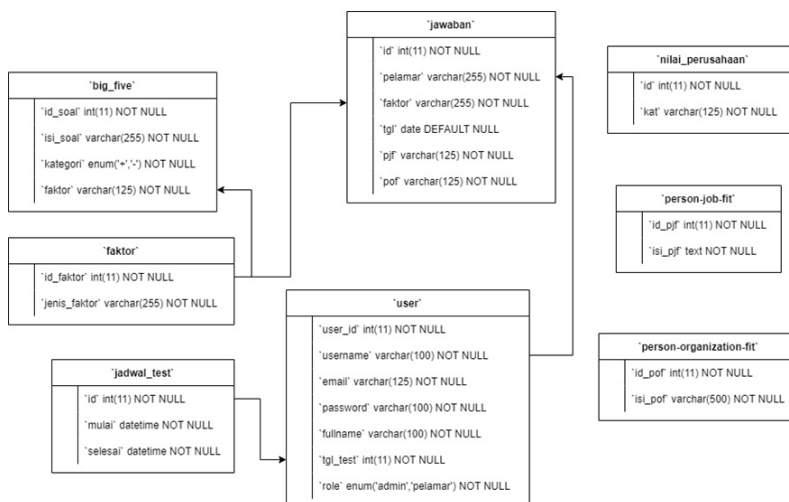
Pengembangan Aplikasi

Aplikasi pelamar kerja dengan kriteria person-job fit dan person-organisation fit dirancang melalui proses observasi dan wawancara dengan pihak CV. XYZ untuk mendapatkan kebutuhan aplikasi yang tepat. Perusahaan menginginkan aplikasi dapat melakukan tes secara online dengan jadwal yang sudah ditentukan. Terdapat dua jenis user yang dapat menggunakan aplikasi yang dapat dilihat pada Gambar 1. Admin dapat memasukkan semua data yang dibutuhkan sistem dan mengelola sistem secara keseluruhan. Adapun pelamar kerja dapat melakukan registrasi pada sistem dan melaksanakan tes sesuai jadwal yang ditentukan. Sistem tes online juga dapat diprogram untuk mengoreksi otomatis jawaban pelamar sehingga nilai langsung diketahui saat tes berakhir (Nasril & Saputra, 2017). Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah penggunaan pihak ketiga yang mengerjakan tes. Hal semacam ini bisa dicegah salah satunya dengan pertanyaan tantangan berbasis profil pelamar yang dapat diverifikasi oleh sistem (Ullah & Lilley, 2012).



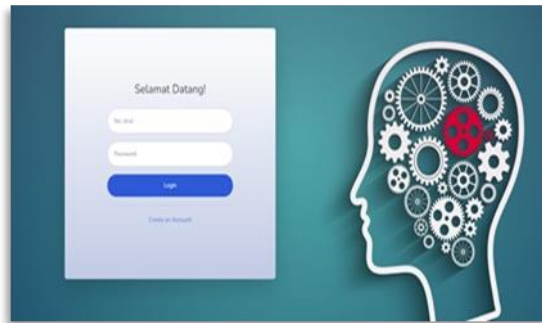
Gambar 1. Top Level Use Case Aplikasi Tes Online Person-job dan Person-organisation Fit

Perancangan basis data membutuhkan pendekatan untuk menggambarkan hubungan antar data. Hubungan antar data dapat dinyatakan dalam bentuk ERD (Entity Relationship Diagram). ERD (Entity Relationship Diagram) menyajikan data dengan menggambarkan setiap entitas data yang ada dan bagaimana relasi antar entitas. Rancangan ERD aplikasi dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Rancangan database aplikasi

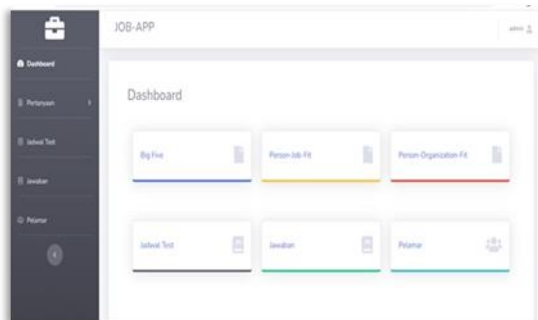
Desain dan rancangan program yang sudah dibuat diimplementasikan ke dalam kode program dengan menggunakan framework CodeIgniter dengan konsep MVC. Aplikasi dibangun dengan bahasa pemrograman php dan database MySQL. Adapun tampilan aplikasi dapat dilihat pada gambar berikut.



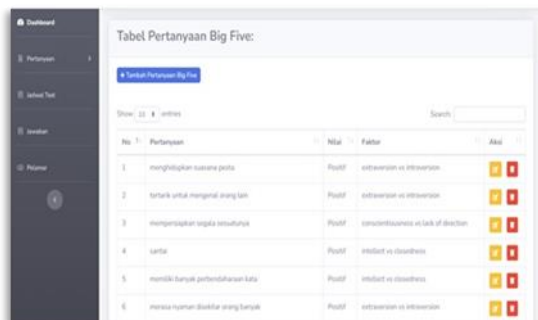
Gambar 3. Halaman login aplikasi



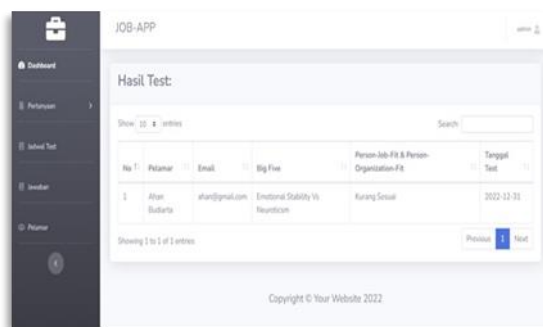
Gambar 4. Tampilan halaman pelamar ketika akan mengerjakan tes



Gambar 5. Tampilan Dashboard Admin



Gambar 6. Tampilan data pertanyaan di user admin



No	Pelamar	Email	Big Five	Person-Job-Fit & Person-Organization-Fit	Tanggal Test
1	Alton Subarta	alton@gmail.com	Emotional Stability: 96 Neuroticism: 4	Kurang Sesuai	2022-12-31

Gambar 7. Tampilan hasil tes pelamar di user admin

Hasil Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2022. Kegiatan pengabdian ini melewati beberapa tahap dimulai dari penentuan alat ukur person-job fit dan person-organisation fit terhadap kepribadian seorang calon karyawan perusahaan, kemudian dilanjutkan pembuatan aplikasi dan diakhiri dengan pendampingan pelaksanaan penggunaan aplikasi tersebut.

Berdasarkan pada rencana pembuatan aplikasi ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian pekerjaan dan organisasi juga diharapkan sesuai dengan kepribadian dari calon karyawan. Aplikasi ini disusun agar memudahkan biro atau perusahaan memperoleh gambaran awal dari calon karyawan. Kebutuhan perusahaan yang cepat akan pemenuhan karyawannya, terkadang tidak sabar untuk menunggu hasil psikologi yang membutuhkan waktu penyelesaian 5-7 hari. Dengan adanya aplikasi ini proses singkat pembuatan laporan menjadi 2-3 hari. Selain itu, aplikasi ini sangat membantu meringankan pekerjaan dari admin maupun psikolog untuk memberikan rekomendasi di awal, sebelum proses lebih lanjut dalam pembuatan laporan secara keseluruhan.

Melalui aplikasi ini, beberapa pertanyaan dari perusahaan akan cepatnya proses rekrutmen pun terjawab dan terbantu, sehingga pemenuhan kebutuhan karyawan yang cepat dapat segera teratasi. Person job fit merupakan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya. Diharapkan bila karyawan memiliki kesesuaian tersebut, maka ia akan bertahan lama dan dapat memperkecil anggaran perusahaan dalam hal rekrutmen, seleksi dan training. Begitu pula dengan person organization fit, dimana kesesuaian seseorang dengan organisasi akan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dan dapat mengembangkan organisasi tempat karyawan tersebut berada. Ketika seseorang sesuai dengan pekerjaan dan organisasi maka diharapkan akan timbul job satisfaction dan work engagement dalam diri karyawan dan dapat bertahan lama. Seperti penelitian yang dilakukan oleh dewi ulan dari (2019) dimana person job fit berpengaruh pada job satisfaction pada karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh ollani dan suprtha tentang pengaruh person job fit dan person

organization fit terhadap komitmen organisasi, dimana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada kegiatan yang dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa aplikasi person fit dan person organization fit telah dibuat untuk mempermudah dan mempersingkat dalam proses pembuatan laporan hasil seleksi kepada perusahaan sekitar 2-3 hari, yang kedua adalah adanya gambaran umum kepribadian calon karyawan secara singkat diawal proses seleksi, dan karyawan dari perusahaan yang membutuhkan dapat terpenuhi dengan cepat.

DAFTAR RUJUKAN

- Cable, D.M and DeRue, D.S. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.5, pp.875-884.
- Carless, S.A. 2005. Person-Job Fit versus person-Organization Fit as Predictors of Organizational attraction and Job acceptance intentions : A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.78, 411-429.
- Chhabra, B. 2015. Person-Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol.50. No.4.pp.638-651.
- Farzaneh, J.A., D.F., and Mehdi, K. 2014. The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB: The mediating and moderating effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment. *Emerald*, Vol.43 No.5.pp.672-691
- Nasril, N., & Saputra, A. Y. (2017). Rancang bangun sistem informasi ujian online. *J. Lentera ICT*, 47–53.
- Ullah, A., & Lilley, H. X. (2012). Profile based student authentication in online examination. *International Conference on Information Society (i-Society 2012)*, (pp. 109–113).