

STRATEGI OPTIMALISASI REKRUTMEN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI BENGKEL MOTOR ARTHA JAYA

OPTIMIZATION STRATEGIES FOR RECRUITMENT TO IMPROVE HUMAN RESOURCE QUALITY AT ARTHA JAYA MOTOR WORKSHOP

Yuli Indah Fajar Dini¹, Ricky Zhang^{1*}

¹) Manajemen dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Internasional Batam

*Email korespondensi: 2141294.ricky@uib.edu

Abstract

Artha Jaya Motor Workshop in Sagulung, Batam, faces challenges in workforce recruitment and human resource management. Traditional recruitment processes are considered inefficient, while the lack of a clear organizational structure impacts the workshop's operations. To address these issues, a practical work project was carried out focusing on modern recruitment strategies using social media and digital platforms such as Google Form. The goal of this project is to improve recruitment effectiveness, establish an efficient organizational structure, and reduce employee turnover by creating clear work contracts. The outcomes of this activity are expected to support the growth of Artha Jaya Motor Workshop and positively contribute to the local economy.

Keywords: *Recruitment, Organizational Structure, Workshop, Social Media, HR Management*

Abstrak

Bengkel Artha Jaya Motor di Sagulung, Batam, menghadapi tantangan dalam rekrutmen tenaga kerja dan manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen tradisional dianggap kurang efektif, sementara struktur organisasi yang tidak jelas berdampak pada operasional bengkel. Dalam upaya mengatasi masalah ini, dilakukan kerja praktek dengan fokus pada strategi rekrutmen modern menggunakan media sosial dan platform digital seperti Google Form. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen, membentuk struktur organisasi yang efisien, serta mengurangi turnover karyawan melalui penyusunan kontrak kerja yang jelas. Hasil dari kegiatan ini diharapkan dapat mendukung pertumbuhan Bengkel Artha Jaya Motor dan memberikan kontribusi positif bagi perekonomian lokal.

Kata kunci: Rekrutmen, Struktur Organisasi, Bengkel, Media Sosial, Manajemen SDM



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2025 Author

Diterima: 14 Februari 2025; Disetujui: 17 Februari 2025; Terbit: 17 Februari 2025

PENDAHULUAN

Kelurahan Sagulung Kota di Batam merupakan salah satu wilayah dengan populasi pekerja industri yang cukup tinggi. Masyarakat di sini mayoritas bekerja sebagai karyawan swasta, buruh, atau pekerja industri di berbagai kawasan industri di sekitar Batam. Selain itu, Kelurahan Sagulung Kota juga menjadi tempat berkembangnya sejumlah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang berkontribusi dalam menggerakkan perekonomian lokal. Salah satu UMKM yang sukses di daerah ini adalah Artha Jaya Motor, sebuah usaha perbengkelan kendaraan bermotor yang didirikan pada tahun 2007.

Berlokasi di Komplek Sagulung Mas Indah, Ruko Blok B No.1, Sagulung, Batam, Artha Jaya Motor hadir sebagai solusi perbengkelan bagi masyarakat sekitar. Bengkel ini menawarkan berbagai layanan seperti perbaikan mesin, tune-up, perawatan rutin, hingga layanan khusus sesuai kebutuhan pelanggan. Didukung oleh tenaga mekanik berpengalaman dan pelayanan yang berkualitas, Artha Jaya Motor berkomitmen untuk memberikan kepuasan serta nilai tambah bagi setiap pelanggannya.

Keberadaan Artha Jaya Motor tidak hanya memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal perbaikan dan perawatan kendaraan, tetapi juga memberikan dampak ekonomi positif bagi daerah sekitar. Dengan mempekerjakan 7 mekanik berpengalaman, 2 kasir, dan 1 akuntan, usaha ini menjadi salah satu penopang lapangan kerja bagi warga setempat.

Seiring dengan perkembangan usaha, Artha Jaya Motor menghadapi tantangan dalam hal rekrutmen tenaga kerja dan pengelolaan struktur organisasi yang lebih efektif. Penyusunan struktur organisasi yang efisien menjadi kunci untuk mendukung operasional yang lebih baik, sehingga usaha ini dapat terus tumbuh dan bersaing di masa depan. Selain itu, proses rekrutmen tenaga kerja yang lebih terarah juga diperlukan agar bengkel ini dapat mempertahankan standar pelayanan yang tinggi. (Julia & Masyruroh, 2022)



Gambar 1. Bengkel Artha Jaya Motor

Sebagai salah satu UMKM yang beroperasi di Kelurahan Sagulung Kota, Batam, Artha Jaya Motor terus berkembang dalam menyediakan layanan perbaikan kendaraan bermotor bagi masyarakat sekitar. Namun, seperti halnya banyak usaha mikro, kecil, dan menengah, bengkel ini menghadapi berbagai tantangan dalam operasionalnya. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah pada proses rekrutmen karyawan, yang dinilai kurang efektif.

Saat ini, Artha Jaya Motor masih mengandalkan metode tradisional seperti Walk-In Interview dan pemasangan papan pengumuman untuk mencari tenaga mekanik yang berpengalaman. Meski metode ini sering dilakukan oleh usaha kecil, cara tersebut dinilai terbatas karena hanya menjangkau calon karyawan yang berada di sekitar lokasi bengkel. Hal ini mempersempit kesempatan untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas dari wilayah yang lebih luas, terutama dengan semakin berkembangnya teknologi digital yang memungkinkan proses rekrutmen dilakukan secara online. Metode tradisional ini juga dinilai kurang efisien dari segi waktu, dibandingkan dengan penggunaan platform digital yang dapat menjangkau lebih banyak calon karyawan dalam waktu singkat.

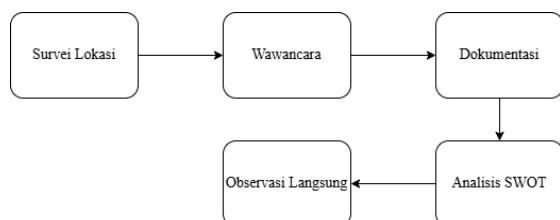
Selain permasalahan dalam rekrutmen, disiplin kerja karyawan juga menjadi tantangan yang signifikan. Beberapa karyawan diketahui berhenti bekerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, yang tentunya mengganggu operasional bengkel. Ketidakhadiran karyawan secara tiba-tiba menyebabkan penurunan kualitas layanan kepada pelanggan. Salah satu

faktor yang memperburuk kondisi ini adalah ketidakjelasan alur komunikasi antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja operasional secara keseluruhan.

Permasalahan lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah struktur organisasi yang belum jelas di dalam Bengkel Artha Jaya Motor. Struktur organisasi yang baik sangat diperlukan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia serta meningkatkan efisiensi operasional. Dengan struktur yang terorganisir, alur komunikasi, pembagian wewenang, dan tanggung jawab setiap karyawan akan lebih jelas, sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan.

Dalam upaya menghadapi tantangan ini, penyusunan struktur organisasi yang terorganisir dan penggunaan metode rekrutmen yang lebih modern dapat menjadi langkah strategis bagi Artha Jaya Motor. Dengan mengadopsi platform digital untuk rekrutmen dan memperbaiki manajemen internal, bengkel ini diharapkan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perekonomian lokal, sekaligus memastikan kelancaran operasional di masa mendatang.

METODE



Gambar 2. Proses pelaksanaan

1. Survei Lokasi

Tahap pertama adalah melakukan kunjungan langsung ke Bengkel Artha Jaya Motor untuk mengamati aktivitas harian, proses rekrutmen, dan manajemen SDM yang berlangsung. Survei ini memberikan gambaran nyata tentang peluang dan tantangan di lapangan, termasuk bagaimana media sosial dapat dimanfaatkan untuk promosi dan perekrutan. (Austin & Marleni, 2021)

2. Wawancara

Wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan dilakukan untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam terkait sistem rekrutmen yang ada, tantangan dalam manajemen SDM, serta harapan mereka

terhadap perbaikan struktur organisasi dan peningkatan loyalitas karyawan. (Nisa, 2023).

3. Dokumentasi

Data relevan seperti dokumen internal rekrutmen, kontrak kerja, struktur organisasi, dan data pelamar sebelumnya dikumpulkan untuk mendukung analisis yang lebih komprehensif. Dokumentasi ini menjadi bahan penting dalam merancang strategi perbaikan yang berbasis data. (Sibuea & Sukma, 2021).

4. Analisis SWOT

Dengan memanfaatkan data yang terkumpul dari survei dan wawancara, dilakukan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh bengkel. Analisis ini bertujuan merumuskan strategi yang dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen dan pengelolaan SDM. (Putri et al., 2022)

5. Observasi Langsung

Proses rekrutmen yang masih menggunakan metode tradisional seperti walk-in interview dan papan pengumuman diamati secara langsung. Dari observasi ini, diidentifikasi peluang untuk memanfaatkan media digital dalam memperbaiki efisiensi proses rekrutmen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bengkel Artha Jaya Motor, sebagai salah satu usaha di sektor otomotif, tengah menghadapi beberapa tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tantangan ini meliputi proses rekrutmen tenaga kerja yang masih menggunakan metode tradisional, ketiadaan struktur organisasi yang jelas, serta tingginya tingkat turnover karyawan akibat ketidakjelasan hak dan kewajiban. Untuk mengatasi permasalahan ini, dilakukan perancangan strategi berbasis survei dan analisis SWOT yang berfokus pada pengembangan sistem rekrutmen dan manajemen SDM yang lebih efektif.

Menurut penelitian Sundari et al. (2024), proses rekrutmen yang efektif memiliki peran krusial dalam memastikan organisasi mendapatkan karyawan berkualitas. Seleksi yang dilakukan dengan cermat memungkinkan perusahaan menerima individu dengan kompetensi, pengetahuan, dan pengalaman sesuai kebutuhan pekerjaan. Lebih jauh, karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut cenderung mampu memberikan

kontribusi optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam konteks nilai-nilai keadilan dan transparansi, yang semakin menjadi perhatian di dunia bisnis berbasis nilai Islam, muncul pandangan bahwa penerapan prinsip-prinsip ini dalam rekrutmen dapat meningkatkan kepercayaan karyawan. Dengan adanya kepercayaan yang kuat, diharapkan loyalitas dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pemanfaatan Teknologi Digital untuk Proses Rekrutmen

Sebagai langkah inovatif, Bengkel Artha Jaya Motor mulai memanfaatkan Google Form sebagai media utama dalam proses rekrutmen. Formulir digital ini dirancang untuk mempermudah pengumpulan data pelamar secara terstruktur dan efisien. Penyebaran Google Form dilakukan melalui media sosial seperti Facebook dan Instagram, yang memberikan peluang besar untuk menjangkau calon pekerja secara lebih luas. Penggunaan media sosial dalam proses rekrutmen memberikan beberapa keuntungan, antara lain:

1. Mempercepat penyebaran informasi rekrutmen ke berbagai kalangan calon pelamar.
2. Mempermudah pengumpulan data secara sistematis dan terorganisir.
3. Memungkinkan perusahaan untuk memfilter kandidat berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Struktur Formulir Rekrutmen

Google Form yang digunakan oleh Bengkel Artha Jaya Motor mencakup beberapa pertanyaan penting yang membantu proses seleksi awal, seperti:

1. Nama lengkap calon pelamar.
2. Nomor telepon yang dapat dihubungi.
3. Alamat domisili.
4. Pengalaman kerja sebagai mekanik (dalam tahun).

Langkah-langkah ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, memastikan transparansi, dan menjawab kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja berkualitas. Melalui penerapan strategi ini, Bengkel Artha Jaya Motor diharapkan dapat mengembangkan sistem SDM yang lebih modern dan kompetitif, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

pertumbuhan karyawan dan usaha secara berkelanjutan.

Setelah proses perancangan luaran seperti Google Form untuk rekrutmen, iklan promosi, kontrak kerja, dan struktur organisasi selesai, tahap berikutnya adalah implementasi strategi secara langsung di lapangan. Dengan persetujuan pemilik UMKM, langkah-langkah berikut telah dirancang untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan strategi ini:

1. Promosi Melalui Media Sosial

Tahap pertama implementasi adalah memanfaatkan platform media sosial seperti Instagram dan Facebook untuk mempromosikan lowongan kerja di Bengkel Artha Jaya Motor. Posting iklan rekrutmen ini dirancang untuk menarik perhatian calon karyawan yang berkualitas, dengan memberikan informasi yang jelas mengenai posisi yang tersedia dan cara melamar.

2. Proses Wawancara dan Penandatanganan Kontrak Kerja

Setelah menerima lamaran, dilakukan wawancara langsung dengan calon karyawan yang terpilih. Proses ini bertujuan untuk memastikan kecocokan antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan bengkel. Selanjutnya, calon karyawan yang lolos seleksi akan menandatangani kontrak kerja yang telah dirancang sebelumnya. Kontrak kerja ini dirancang untuk memberikan kejelasan hak dan kewajiban, serta menjadi langkah strategis untuk mengurangi tingkat turnover karyawan.

3. Serah Terima Kontrak Kerja dan Struktur Organisasi

Tahap akhir implementasi adalah menyerahkan dokumen kontrak kerja dan struktur organisasi kepada mitra Bengkel Artha Jaya Motor. Dengan serah terima ini, bengkel memiliki acuan formal untuk pengelolaan SDM dan operasional yang lebih terstruktur di masa mendatang.

Implementasi ini diharapkan mampu meningkatkan efisiensi rekrutmen, memperkuat manajemen SDM, dan mendukung pertumbuhan Bengkel Artha Jaya Motor sebagai usaha yang lebih profesional dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan berbagai kegiatan strategis di Bengkel Artha Jaya Motor telah menghasilkan sejumlah pencapaian penting yang memberikan dampak positif terhadap

operasional dan pengelolaan SDM. Berikut adalah beberapa hasil utama yang telah dicapai:

1. Peningkatan Proses Rekrutmen

Penggunaan platform digital seperti Google Form yang disebarakan melalui media sosial terbukti menjadi langkah inovatif dalam menarik lebih banyak calon mekanik berkualitas. Proses rekrutmen kini berjalan lebih cepat, efisien, dan terorganisir, memungkinkan bengkel untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional.

2. Struktur Organisasi yang Lebih Jelas

Terbentuknya struktur organisasi yang jelas memberikan dampak signifikan terhadap kelancaran alur kerja di bengkel. Dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang terstruktur, efisiensi operasional dan manajemen menjadi meningkat, sehingga seluruh aktivitas bengkel dapat berjalan lebih optimal.

3. Kontrak Kerja Formal yang Efektif

Penyusunan kontrak kerja formal menjadi solusi efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kejelasan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja membantu menciptakan rasa aman bagi karyawan, sekaligus berhasil mengurangi tingkat turnover yang sebelumnya menjadi tantangan utama.

4. Promosi yang Lebih Luas dan Efektif

Peningkatan promosi melalui media sosial seperti Facebook dan Instagram tidak hanya membantu menarik calon karyawan, tetapi juga memperluas visibilitas bengkel di kalangan pelanggan. Promosi ini mendukung pertumbuhan bisnis bengkel dengan menjangkau target pasar yang lebih luas dan relevan.

Dengan pencapaian ini, Bengkel Artha Jaya Motor berhasil mengadopsi pendekatan modern dalam manajemen SDM dan promosi, menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberlanjutan usaha di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Austin, T., & Marleni, M. (2021). Implementasi Program Kampung Iklim: Urban Farming Melalui Hidroponik Dan Budikdamber Di Kelurahan Sialang Palembang. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 1(3), 96-104.

Julia, M., & Masyruroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383-395.

Marselina, R. D., Fitriani, I., Leniawati, L., Restiani, D., Anggraeni, N., & Agysta, A. R. (2024). Konsep Penyelesaian Perselisihan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Serikat Pekerja Pada PT Intermoda Kusuma. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(2), 84-97.

Nisa, K. (2023). Peran Ahli Perpustakaan Dalam Meningkatkan Jasa Layanan Di Perpustakaan Dengan Menggunakan Inlislite Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 2(03), 208-216.

Putri, D. A., Ceicillia, S., Rizky, G. A., & Farida, S. N. (2022). Implementasi Analisis Swot (Strength, Weakness, Opportunities, And Threat) Dalam Strategi Pemasaran Produk Pada PT Adib Global Food Supplies Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(1).

Sibuea, A. R., & Sukma, E. (2021). Analisis langkah-langkah pendekatan saintifik pada pembelajaran tematik terpadu di sekolah dasar menurut para ahli. *Journal of Basic Education Studies*, 4(1), 2344-2358.

Sundari, S., Apriana, A., & Juhadi, J. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(1), 1-13.