



**PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN PADA PH BALE PRODUCTIONS
JAKARTA**

Ratih Setyo Rini, Rani, Panca Purbaya
Universitas Bina Sarana Informatika
(Naskah diterima: 1 Maret 2022, disetujui: 28 April 2022)

Abstract

Research on employee recruitment procedures at PH Bale Productions Jakarta was conducted to gain an understanding of how a production house fulfills the needs of its employees. The research was conducted based on a qualitative descriptive techniques in 2021 at Tangerang Banten. Primary data collection was carried out through observation and in-depth interviews with the Head of Administration and the person in charge of the recruitment department. PH Bale Productions Jakarta gets employees through a recruitment process procedure that must be obeyed by all parties who are implementing employee procurement activities, namely the field head, head of office, administration department, and the applicant himself. In the implementation of recruitment, there are problems with the lack of candidates who apply and the number of candidates who are processed but do not meet the required qualifications. PH Bale Productions Jakarta is advised to expand the media for disseminating job vacancies, both online media and conventional media such as newspapers.

Key Words: Production House, Recruitment

Abstrak

Penelitian mengenai prosedur rekrutmen karyawan PH Bale Productions Jakarta dilakukan untuk mendapatkan pemahaman bagaimana sebuah rumah produksi atau production house memenuhi kebutuhan karyawannya. Penelitian dilakukan berdasarkan konsep kualitatif deskriptif pada tahun 2021 di Tangerang Banten. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kegiatan observasi dan wawancara mendalam dengan Kepala Administrasi dan penanggung jawab bagian rekrutmen di perusahaan. PH Bale Productions Jakarta mendapatkan karyawan melalui proses rekrutmen yang sudah ditetapkan menjadi sebuah prosedur baku yang wajib ditaati semua pihak yang menjadi pelaksana kegiatan pengadaan karyawan, yaitu kepala lapangan, kepala kantor, bagian administrasi, dan pelamar itu sendiri. Dalam pelaksanaan rekrutmen terdapat permasalahan kurangnya kandidat yang melamar serta banyaknya kandidat yang diproses tetapi tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. PH Bale Productions Jakarta disarankan untuk memperluas media penyebaran info lowongan pekerjaan, baik media online maupun media konvensional seperti surat kabar.

Kata Kunci: Rumah produksi, Rekrutmen

I. PENDAHULUAN

Rumah produksi atau production house (PH) dalam Bahasa Inggris, menurut Laksono (Ayuningtyas, 2008) merupakan sebuah badan usaha yang mempunyai organisasi dan keahlian dalam memproduksi program-program audio dan audiovisual untuk disajikan kepada khalayak, baik secara langsung maupun melalui *broadcasting house*. PH juga mengelola informasi gerak atau statis di mana informasi yang didapat bersumber dari manusia ataupun peristiwa yg ada. Rumah produksi memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dengan perusahaan lain, diantaranya masa kerja relatif 24 jam sehari, tidak bekerja berdasarkan birokrasi, aturan luwes, demokratis, kreatif, saling menghargai, saling percaya, dan saling pengertian di antara pimpinan dan pelaksana. Secara sederhana, PH adalah perusahaan yang fokus utamanya adalah memproduksi konten yang berbentuk audio visual, bisa iklan, film, atau web series.

PH Produksi merupakan sebuah rumah produksi yang kegiatan sehari-harinya yang utama adalah memproduksi suatu program baik untuk acara televisi, film layar lebar, profil perusahaan, video klip, maupun iklan media elektronik. Yang kegiatannya dimulai

dari perencanaan, shooting, editing sampai dengan pemasaran produk. Kegiatan PH produksi yang lain yakni menyewakan alat-alat untuk memproduksi program acara (seperti kamera, mesin genset, lighting bahkan beberapa pekerja) dan menyediakan/ menyewakan tempat untuk penyelesaian produksi atas suatu program acara (seperti ruangan editing dan studio).

Seperti juga perusahaan pada umumnya, PH Produksi juga membutuhkan sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan untuk dapat melakukan produksinya. PH. Bale Productions Jakarta beralamatkan di Jl. Inpres Larangan Tangerang Banten 15151. PH. Bale Productions Jakarta adalah salah satu rumah produksi yang memproduksi film Pendek berbagai genre mulai dari romance, action, horor, komedi, thriller, dan lain-lain. Untuk mendapatkan pemahaman bagaimana sebuah rumah produksi atau production house memenuhi kebutuhan karyawannya, penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokus PH Bale Productionsa Jakarta.

II. KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi, banyak

organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Dalam Buku Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Bintoro dan Daryanto menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal” (Bintoro & Daryanto, 2017)

Sedangkan Suparno Eko Widodo dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Widodo, 2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”.

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu aktivitas Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM). Rivai dan Sagala dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Rivai & Sagala, 2009) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dengan perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Adi Mardianto dalam buku Manajemen Rekrutmen (Mardianto A. , 2014) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Lebih lanjut Mardianto menjelaskan menjelaskan 3 (tiga) proses rekrutman, yaitu

1. Sourcing process adalah proses untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan

kebutuhan yang ada melalui sumber-sumber yang tersedia.

2. Selection process adalah proses untuk menyaring pelamar untuk dijadikan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang ada
3. User process adalah proses untuk mencari orang yang sesuai dengan posisi yang tersedia

Tujuan Rekrutmen Karyawan

Tujuan rekrutmen karyawan menurut Rivai & Sagala (Rivai & Sagala, 2009) adalah “Menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik”.

Dengan demikian, tujuan rekrutmen karyawan adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi yang terbaik. Sehingga rekrutmen karyawan haruslah berfungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, yang merupakan pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja didalam perusahaannya.

Sumber-Sumber Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal. Sumber-sumber rekrutmen karyawan tersebut.

Menurut Kasmir dalam Putri, Arum Tiara (Putri, 2021) pemilihan sumber-sumber tenaga kerja yang dijadikan sarana rekrutmen antara lain:

1. Dari surat lamaran masuk (walk-in). Artinya dengan memilih tenaga kerja berdasarkan surat-surat lamaran yang masuk keperpustakaan atau dikenal dengan istilah walk-in.
2. Karyawan kontrak atau tenaga Outsourcing.
3. Referensi mencari tenaga kerja melalui kenalan karyawan atau pimpinan atau yang dikenal dengan istilah employe refferals. Perguruan tinggi.
4. Lembaga pendidikan.
5. Memasang iklan dimedia massa
6. Memasang ilkan di website perusahaan
7. Bursa tenaga kerja
8. Agen penyedia tenaga kerja
9. Asosiasi Profesi Asosiasi yang merupakan kumpulan tenaga-tenaga ahli tertentu dalam bidang tertentu yang jumlahnya relative banyak.

10. Open House Mengundang sejumlah pelamar ke acara yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan.

Sumber Rekrutmen Internal

Sumber rekrutmen internal menurut Hasibuan (2013: 43) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Sumber Rekrutmen Eksternal

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2013), sumber rekrutmen eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber rekrutmen eksternal berasal dari :

- a) Kantor penempatan tenaga kerja
- b) Lembaga-lembaga pendidikan
- c) Refrensi karyawan atau rekan

d) Serikat-serikat buruh

e) Pencangkokan dari perusahaan lain

f) Nepotisme atau leasing

g) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa

h) Sumber-sumber lainnya

Metode dan Tahapan Rekrutmen

Kasmir dalam Potalle, dkk (Potale, Lengkong, & Moniharapon, 2016) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.

3. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi.
4. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Sementara, terdapat empat tahapan yang harus dilalui perusahaan dalam proses rekrutmen menurut Suwatno & Priansa (Pahlevi, 2013) yaitu:

1. Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan
2. Review dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut
3. Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat
4. Memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Agar rekrutmen dapat berjalan efektif, terdapat prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen (Rivai & Sagala, 2009), sebagai berikut:

- a. Mutu karyawan yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan

menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- c. Biaya yang diperlukan minimal.
- d. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan.
- e. Fleksibilitas.
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Media Online

Asep Syarif M Romly (Romli, 2012) mengatakan bahwa Digital Media adalah media yang tersaji secara online di internet. Pengertian Media Online dibagi menjadi dua pengertian yaitu secara umum dan khusus:

- A. Pengertian Media Online secara umum, yaitu segala jenis atau format media yang hanya bisa diakses melalui internet berisikan teks, foto, video, dan suara. Dengan pengertian media online secara umum ini, maka email, mailing list (milis), website, blog, whatsapp, dan media sosial (sosial media) masuk dalam kategori media online.

B. Pengertian Media Online secara khusus yaitu terkait dengan pengertian media dalam konteks komunikasi massa. Media adalah singkatan dari media komunikasi massa dalam bidang keilmuan komunikasi massa mempunyai karakteristik tertentu, seperti publisitas dan periodisitas.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai rekrutmen karyawan pada rumah produksi ini dilakukan pada tahun 2021 di PH. Bale Productionss Jakarta beralamatkan di Jl. Inpres Larangan Tangerang Banten 15151. Penelitian dikembangkan berdasarkan konsep kualitatif dengan analisis dan pembahasan menggunakan teknik deskriptif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kegiatan observasi dan wawancara mendalam dengan Kepala Administrasi dan penanggung jawab bagian rekrutmen di perusahaan.

IV. HASIL PENELITIAN

PH. Bale Productionss Jakarta berdiri pada tahun 2017 dengan nama PH Bale Productionss. Pada awal berdirinya, pemegang saham Perusahaan adalah Muhammad Rifa'i, S.Kom. Saat ini, Perusahaan masih memfokuskan usaha pada perfilman, seperti film-film pendek berbagi genre. Pada tahun 2018 PH. Bale Productionss sempat mengalami masa vakum selama 1 tahun penuh, yang kemudian

kembali bangkit dan memproduksi kembali berbagai film ditahun 2021 pertengahan tahun.

Seiring waktu berjalan, PH. Bale Productionss pun semakin tumbuh dan berkembang. Hal ini tercermin dari meningkatnya jumlah penonton dan kru yang terlibat dalam pembuatan film secara signifikan. Puncaknya adalah pada tahun 2021, dimana Perusahaan mencatat pertumbuhan hampir 10 kali lipat. Prestasi ini tidak terlepas dari dukungan penuh yang diberikan oleh para penikmat film di Tanah air.

PH. Bale Productionss Jakarta bertujuan untuk membangun salah satu rumah produksi film untuk meningkatkan kreativitas, produktivitas dan inovasi dalam Dunia Perfilman Indonesia, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal. Sedangkan Visi PH. Bale Productionss Jakarta adalah memperkenalkan kehalayak luar tentang budaya-budaya yang ada di Indonesia, dalam bentuk sebuah karya audio-visual. Sementara misi Bale Productionss Jakarta untuk membangun dan menciptakan karya-karya yang mampu dilihat dan dinikmati oleh semua kalangan masyarakat Indonesia.

Kebutuhan Rekrutmen

Seperti perusahaan pada umumnya, PH. Bale Productionss Jakarta juga melakukan

kegiatan rekrutmen karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, PH Bale Productions Jakarta melakukan proses rekrutmen untuk kebutuhan 2 (dua) bagian berikut ini:

1. Bagian kru

Untuk bagian kru sendiri terdapat beberapa posisi yaitu : divisi art, lighting, kameramen, asisten sutrada, audio, pembantu umum (PU), caster dan asisten produser.

2. Bagian talent

Untuk bagian talent PH. Bale Productionss Jakarta membuka lowongan setiap per-produksi.

Syarat-syarat yang Dibutuhkan

Untuk memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan dalam 2 bagian pada proses rekrutmen sebagai berikut :

1. Bagian kru, terdiri dari:

a. Asisten Produser, dengan syarat sbb.

Usia max. 24 tahun, b. Pendidikan minimal SMA atau SMK (untuk semua jurusan), Mampu berkerja dibawah tekanan, Mampu dalam pemanajemenan baik waktu maupun keuangan, Memiliki jiwa kepemimpinan

b. Asisten Sutradara, dengan syarat sbb:

Usia max. 28 tahun, pendidikan minimal SMK (untuk jurusan multimedia atau brocesting), memahami framing kamera,

mudah memahami konsep Directer Treatment, peka terhadap cahaya, peka terhadap suara

c. Kameramen, dengan syarat sbb.

Usia max. 26 tahun, pendidikan minimal SMA atau SMK (untuk semua jurusan), memahami triangle dalam kamera, mengerti angle-angle dalam film, terbiasa membuat foto dan video, mampu berkerja dibawah tekanan

d. Artistik, dengan syarat sbb.

Pendidikan minimal SMA atau SMK (untuk semua jurusan), .empunyai kreativitas yang tinggi, memiliki kepekaan terhadap gambar pada kamera

e. Audioman, dengan syarat sbb.

Kepekaan terhadap suara dan memahami alat-alat audio

f. Lighting, dengan syarat sbb.

Mampu berkerjasama dalam tim, mudah diarahkan, lancar dalam berkomunikasi

g. Caster, dengan syarat sbb.

Memahami dan mendalami dunia peran, mudah memahami karakter disetiap film, memahami alur cerita

h. Pembantu Umum, dengan syarat sbb.

Peka terhadap lingkungan dan mudah berkomunikasi dan interaksi

1. Bagian Talent, dengan syarat sbb.

Mudah beradaptasi dengan lingkungan dan mudah mendalami karakter dalam film

Prosedur Rekrutmen

PH Bale Productions Jakarta mendapatkan karyawan melalui proses rekrutmen yang sudah ditetapkan menjadi sebuah prosedur ba-

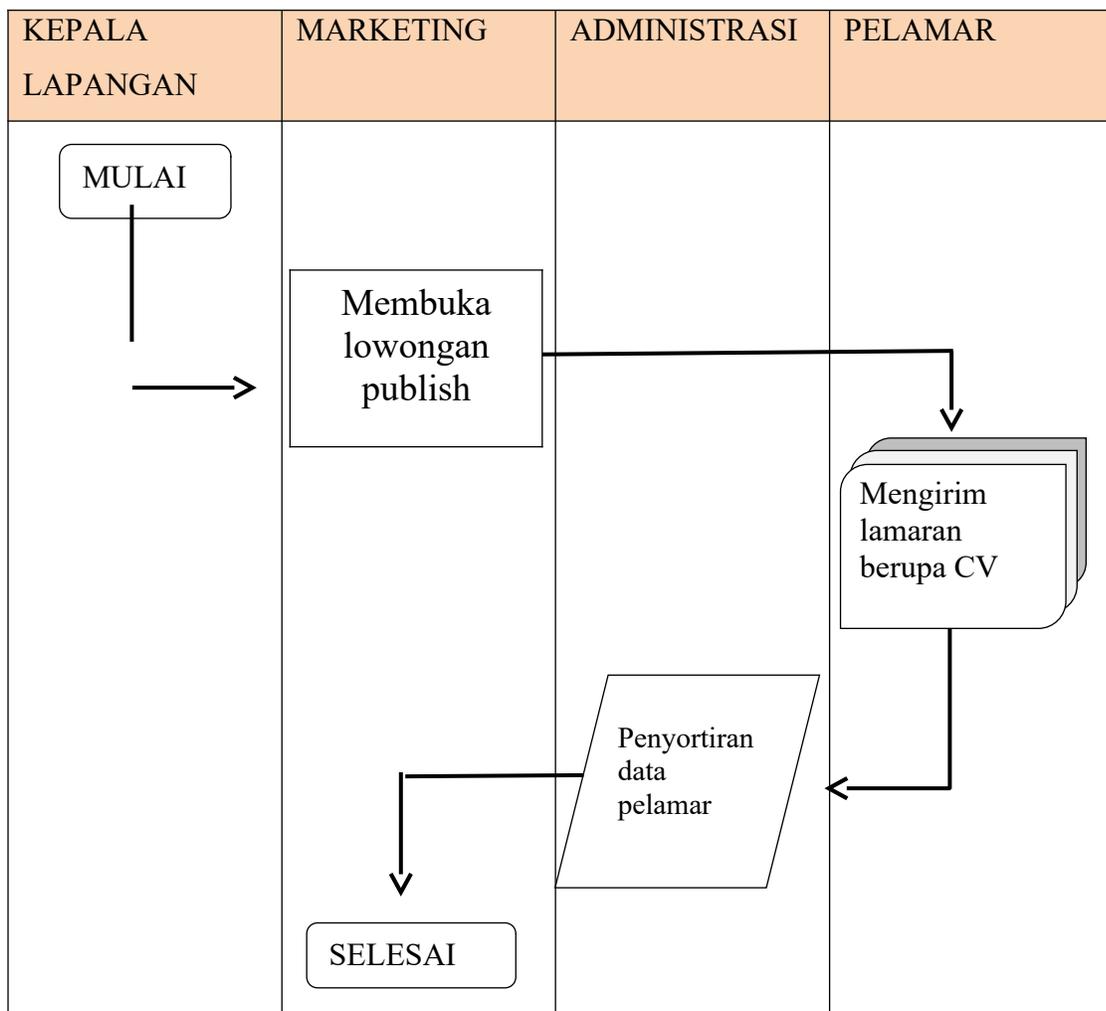
ku yang wajib ditaati semua pihak yang menjadi pelaksana kegiatan pengadaan karyawan.

Bagian yang berkepentingan dan menjadi pelaksana proses rekrutmen dimulai dari Ke-

pala, Lapangan, Kepala Kanotr, Marketing, dan Administrasi. Berikut prosedur rekrutmen

di PH Bale Productions Jakarta:

Gambar 1. Prosedur Rekrutmen PH Bale Productions Jakarta



Sumber : Data diolah.

Berdasarkan gambar 1, alur proses perekrutan karyawan pada PH.Bale Productionss jakarta dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pelamar memasuki lamaran ke admin, penyortiran data pelamar dan selesai Pelamar memasuki data ke admin, penyortiran data pelamar dan dikirim ke caster dan selesai.

1. Kepala Lapangan

Proses perekrutan kru dan Talent pada PH Bale Productionss Jakarta dilakukan atas permintaan karyawan baru dari Kepala Lapangan, yang kemudian disetujui oleh Kepala Kantor. Setelah di acc oleh kepala kantor kemudian meminta marketing untuk membuka lowongan publish.

2. Divisi Marketing kemudian menggunakan media online sebagai sarana penyebaran iklan lowongan kerja, media online yang digunakan berupa media social Instagram productions bale, Youtube Bale Productionss, Email baleproductions@gmail.com.

3. Pelamar

Para pelamar mengirim CV pada PH. Bale Productionss Jakarta melalui email , dan Instagram. Setelah itu oleh Administrasi data para pelamar yang masuk disortir dan diinput kedalam folder perekrutan.

4. Administrasi

Lalu administrasi memproses data pelamar ke folder perekrutan dan diberikan kepada bagian marketing untuk selanjutnya diproses seleksi.

Berdasarkan prosedur rekrutmen tersebut, dapat diketahui bahwa PH Bale Productions Jakarta menggunakan sumber eksternal dalam proses rekrutmennya. Hak ini sesuai dengan kriteria Hasibuan bahwa sumber rekrutmen eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Dalam hal ini sumber eksternal yang digunakan berasal dari Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa. Untuk PH Bale Productions, walaupun tidak memasang iklan, tetapi menggunakan media social.

Perlaksanaan Rekrutmen

Berdasarkan data yang diperoleh dri PH Bale Productions Jakarta, terdapat beberapa data rekrutmen seperti di bawah ini.

Tabel 1. Laporan Data Pelamar Kru dan Talent Pada Bulan Oktober-Desember 2021

Bulan	Oktober	November	Desember
Jumlah	52 Orang	30 Orang	75 Orang
Total	157 Orang		

Sumber : Data diolah.

Dari laporan data pelamar kru dan talent pada bulan Oktober ada 52 orang, pada bulan November sebanyak 30 orang, dan bulan Desember 72 orang yang memenuhi syarat spesifikasi kru dan talent. Sehingga total pelamar yang memenuhi kriteria yaitu sebanyak 157 orang. Data pelamar tersebut berupa CV yang kemudian disimpan kedalam folder komputer.

Tabel 2. Laporan Hasil Perekrutan Kru dan Talent Pada Bulan Oktober-Desember 2021

Bulan	Oktober	November	Desember
Jumlah	3 Orang	5 Orang	8 Orang
Total	16 Orang		

Sumber : Data diolah.

Dari laporan hasil perekrutan kru dan talent pada bulan Oktober sebanyak 3 orang, November 5 orang, dan Desember 8 orang, sehingga jumlah total keseluruhan yang selesai tahap perekrutan dan menuju proses seleksi yaitu sebanyak 16 Orang.

Kendala proses Rekrutmen

Secara umum, kegiatan rekrutmen telah dilaksanakan PH Bale Productionsa Jakrta untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Namun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, terdaapt beberapa kendala yang membutuhkan penyelesaian serta perlu diperbaiki pada kegiatan rekrutmen berikutnya.

Berikut beberapa kendala dalam proses rekrutmen di PH Bale Productions Jakarta:

a. Profil Kandidat yang diproses tidak cocok untuk menempati posisi yang dibutuhkan. Sering kali ada pelamar yang tidak benar-benar memperhatikan kualifikasi yang sudah diberikan sebagai syarat pelamar. Hal ini terbukti dari banyaknya kandidat yang dipanggil untuk tes ternyata tidak sesuai dengan profil kandidat yang dibutuhkan.

b. Hasil tes tidak memenuhi kualifikasi.

Calon pelamar yang profilnya sudah memenuhi standar kualifikasi pun belum tentu lolos dalam tahap perekrutan, bisa jadi disebabkan karena hasil tesnya yang tidak memenuhi kualifikasi. Hal ini dapat menyebabkan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan karyawan yang menyebabkan kegiatan produksi terhambat.

c. Kandidat yang diperoleh sedikit.

Calon kandidat yang sedikit pun sering kali menjadi kendala saat proses perekrutan, karena akan sulit untuk mendapatkan pilihan kandidat yang bisa diproses.

Untuk mengatasi kendala dalam proses perekrutan kru dan talent pada PH. Bale Productions Jakarta mengatasi dengan cara, sebagai berikut:

- a. Menginformasikan kepada kandidat mengenai gambaran kerjanya sebelum kandidat hadir proses interview dengan user.
- b. Jika tes tidak memenuhi kualifikasi, segera mengunggah ulang info lowongan pekerjaan untuk mencari kandidat lain.
- c. Untuk menambah kandidat, maka PH Bale Productions Jakarta disarankan memperluas publikasi melalui sosial media.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa PH Bale Productions Jakarta melakukan proses rekrutmen sendiri dengan prosedur baku melalui pembukaan lowongan pekerjaan di berbagai media online. Namun demikian media online yang menjadi sarana penyebaran lowongan pekerjaan merupakan media social yang dimiliki perusahaan itu sendiri, seperti Instagram productions bale, Youtube Bale Productionss, Email baleeproductions@gmail.com. Penyebaran info lowongan pekerjaan belum dilakukan melalui media iklan baik di media online maupun media konvensional. Dalam pelaksanaan rekrutmen terdapat permasalahan utama yaitu kurangnya kandidat yang melamar serta banyaknya kandidat yang diproses tetapi tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. PH Bale Productions Jakarta

disarankan untuk memperluas media penyebaran info lowongan pekerjaan, baik media online maupun media konvensional seperti surat kabar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, R. N. (2008). *Penentuan Pajak Pertambahan Nilai terutang atas penyerahan paket program acara ke stasiun televisi oleh rumah produksi*. Universitas Indonesia.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Pahlevi, R. (2013). *ANALISIS EFEKTIFITAS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MEMENUHI*. Bandung: Universitas Telkom.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Putri, A. T. (2021). *Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Memenuhi Kompetensi Syariah Di BMT Surya Mandiri Mlarak Ponorogo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 7 Nomor 2 Edisi Mei 2022 (225-237)

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Romli, A. S. (2012). *Jurnalistik Online: Panduan Mengelola Media*. Bandung: Nuansa Cendikia.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.