Analisis Program Induksi pada Masa Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Globalindo Intimates

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Amalia Lutfi Septinawati

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARSME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku"



Amalia Lutfi Septinawati

PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG

Analisis Program Induksi pada Masa Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Globalindo Intimates

Disusun oleh:

Nama	**: Amalia Lutfi Septinawati**
NIM	**: 20311121**
Dosen Pembimbing	**: Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando, S.E., M.B.A.**
Program Studi	**: Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 20 September 2024

Dosen Pembimbing



Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando, S.E., M.B.A.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2024/2025, hari Selasa, tanggal 04 Februari 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Amalia Lutfi Septinawati
No. Mahasiswa	: 20311121
Judul Tugas Akhir	: Analisis Program Induksi pada Masa Seleksi Karyawan pada PT. Globalindo Intimates
Pembimbing	: Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : B+

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Anggota Tim : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Yogyakarta, 12 Februari 2025

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

ANALISIS PROGRAM INDUKSI PADA MASA SELEKSI KARYAWAN PADA PT. GLOBALINDO INTIMATES

Disusun oleh : Amalia Lutfi Septinawati

Nomor Mahasiswa : 20311121

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 04 Februari 2025

Penguji/Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir magang yang berjudul "Analisis Program Induksi pada Masa Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Globalindo Intimates".

Dalam penyusunan tugas laporan akhir magang ini, penulis telah memperoleh bimbingan, masukan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak yang membantu penulis menyelesaikan penulisan laporan akhir magang. Maka dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan magang hingga penulisan tugas akhir magang ini.
2. Orang tua dan Keluarga, yang telah memberikan doa, dukungan serta kasih sayang yang tulus kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir magang.
3. Bapak Dr.rer.sos.oec Jaya Addin Linando, S.E., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing tugas akhir magang atas bimbingannya kepada penulis dari awal magang hingga selesainya tugas akhir magang.
4. Ibu Puji Purwaningsih selaku *Supervisor* dan Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan kesempatan belajar dan pendampingan penulis selama proses magang.
5. Tim Staff HRD yang telah membimbing dan mendampingi penulis di tempat magang.
6. Teman-teman penulis, Nanda Dewi Avrilia, Evita Nur Khoirul Ummah, Zulfa Ariza Ardani, Indah Rahmawati, Syifa Hasna Nabila, Melisa Budi Kusumaningrum, Rizka Fillah Fauziah, Salwa Lutfiah, Farah Adibah Kamilia, dan Salsabila Luthfi selalu memberikan semangat dan motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir magang ini.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARSME ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR iv
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR LAMPIRAN x
ABSTRAK xi
Halaman Motto xii
BAB 1 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Profil Perusahaan 1
1.2 Latar Belakang Masalah 3
1.3 Rumusan Masalah 5
1.4 Tujuan Penelitian 5
1.5 Manfaat Penelitian 5
1.5.1 Manfaat Praktis 5
1.5.2 Manfaat Akademik 6
BAB II 7
KAJIAN LITERATUR 7
2.1 Landasan Teori 7
2.1.1 Rekrutmen 7
2.1.2 Seleksi 11
2.1.3 Induksi atau orientasi 14
2.2 Kerangka Kerja 18
BAB III 22

METODOLOGI PENELITIAN 22
3.1 Pendekatan Penelitian 22
3.2 Pengumpulan Data 23
3.3 Data Responden Wawancara 24
3.4 Analisis Data 26
BAB IV 27
HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI 27
4.1 Temuan Penelitian 27
4.1.1 Manfaat Program Induksi secara Umum bagi Responden 28
4.1.2 Persepsi Responden terhadap Program Induksi yang 29
Dilaksanakan pada Masa Rekrutmen dan Seleksi oleh 29
Perusahaan 29
4.2 Pembahasan 31
4.2.1 Manfaat program induksi secara umum bagi responden 31
4.2.2 Persepsi responden terhadap program induksi yang 33
dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan 33
BAB V 36
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 36
5.1 Kesimpulan 36
5.2 Rekomendasi 37
5.3 Keterbatasan Penelitian 38
DAFTAR PUSTAKA 39
LAMPIRAN 43

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Responden Wawancara 24
Tabel 4. 1 Simpulan Manfaat Program Induksi secara Umum bagi Responden .. 29
Tabel 4. 2 Simpulan Persepsi Responden terhadap Program Induksi yang Dilaksanakan pada Masa Rekrutmen dan Seleksi oleh Perusahaan 30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Magang..... 43
Lampiran 2 Surat Penerimaan Magang 44
Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara Narasumber 45
Lampiran 4 Transkip Wawancara 47

ABSTRAK

Program induksi pada perusahaan ini terdapat permasalahan yang membuat penulis meneliti adanya ketidaktepatan waktu pelaksanaan program induksi yang seharusnya dilaksanakan setelah karyawan diterima, namun program induksi pada perusahaan ini dilakukan saat rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui bagaimana manfaat program induksi secara umum bagi responden dan, (2) untuk mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pengambilan data menggunakan metode wawancara dengan 38 responden diantaranya pelamar, karyawan, dan perusahaan.

Simpulan temuan ini adalah: (1) manfaat program induksi yang dilaksanakan saat rekrutmen dan seleksi bagi responden yaitu dapat mengetahui sistem kerja, tujuan perusahaan, dan peraturan perusahaan sebelum bekerja; dapat mendisiplinkan karyawan; mengurangi kerugian pada perusahaan; pelamar dapat mempertimbangkan hal yang menurutnya sesuai atau tidak dengan nilai-nilai perusahaan dan mereka dapat menentukan untuk bekerja diperusahaan tersebut atau tidak, (2) persepsi pelamar dan perusahaan terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan yaitu pro, dari sisi pelamar setuju jika program induksi dilaksanakan saat rekrutmen dan seleksi karena dapat mengetahui sistem kerja, dan peraturan kerja sehingga dapat mengetahui pandangan kerja sebelum terjun ke lapangan kerja. Kontra, dari sisi perusahaan tidak setuju jika program induksi dilakukan pada masa rekrutmen dan seleksi karena tidak efektif dan efisien. Tidak efektif karena program induksi seharusnya di lakukan setelah karyawan diterima, dan tidak efisien karena membutuhkan waktu yang sangat lama, serta alur rekrutmen dan seleksi yang panjang.

Halaman Motto

“Kita gak akan tau kapan terang itu datang kalau kita berhenti ditengah jalan yang penuh kegelapan”

(dr. Tirta)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

PT. Globalindo Intimates merupakan produsen pakaian dalam wanita dengan kualitas ekspor. Didirikan pada tahun 2007 di Kota Klaten, Jawa Tengah. PT. Globalindo Intimates memiliki karyawan mencapai 4.000 orang dan luas pabriknya sekitar 32.000 m^2. Pada tahun 2017, PT. Globalindo Intimates memulai proses transformasi digital sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kapasitas operasional dan produksi dengan melakukan upgrade mesin menggunakan teknologi berbasis 4.0. Transformasi perusahaan berjalan dengan baik dan pada tahun 2019 ditunjuk oleh Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian sebagai proyek Industri Mercusuar 4.0. Beberapa prestasi berhasil diraih, salah satunya yaitu penghargaan INDI 4.0.

Visi perusahaan yaitu memenuhi keinginan pelanggan sambil mempertahankan perbaikan lingkungan dengan mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan berorientasi. Misi perusahaan yaitu menjaga lingkungan dan budaya kerja yang lebih berkualitas untuk menghasilkan produk unggul di setiap jahitan; bertansformasi ke era teknologi baru dengan otomatisasi dan digitalisasi; perusahaan ramah lingkungan yang berkelanjutan, memberi manfaat bagi masyarakat sekitar dan meningkatkan gaya hidup masyarakat sekitar. Komitmen manajemen PT. Globalindo Intimates yaitu menerapkan sistem manajemen yang terkontrol dan terukur untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan kompetensi karyawan, mengotomatisasi dan mengoptimalkan mesin serta mencapai loyalitas pelanggan.

Teknologi produksi yang berada pada PT. Globalindo yaitu sistem pengendalian mutu bahan. Pada sistem ini setiap bahan melewati proses *quality control* dan akan dimasukkan ke dalam sistem terintegrasi hingga ke departemen produksi. Teknologi produksi terdiri dari mesin potong

otomatis & potong laser renda, mesin pemotong kain dan tile dikendalikan melalui sistem komputer dan berjalan secara otomatis dengan cepat. Mesin cetak dan tali, mesin cetak menghasilkan lelukan pakaian dalam yang sempurna dan mesin tali mempercepat pemasangan aksesori. Pemantauan garis jahit secara *real-time*, monitor garis jahit berguna untuk mengetahui kebutuhan bahan jahit, produktivitas garis dan produk *reject* dari *quality control*. Go Mekanik, masalah mesin dapat ditangani dengan cepat sehingga mengurangi waktu yang terbuang selama proses produksi dan berguna dalam mengumpulkan data. Robot pengikut AGV, robot dikendalikan melalui aplikasi dan berjalan secara otomatis ke jalur jahit yang ditentukan untuk mengirimkan bahan yang dibutuhkan untuk jalur jahit dan mengangkat produk jadi.

Pengembangan manusia yang berkelanjutan, pada pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada perusahaan yaitu pelatihan keterampilan berkelanjutan dan budaya & lingkungan kerja. Pada pelatihan keterampilan berkelanjutan, dilakukan untuk menciptakan kompetensi sumber daya manusia yang professional dan mampu bekerja dalam tim. Selanjutnya pada budaya & lingkungan kerja dibangun sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang inovatif, kreatif, dan professional.

Tanggung jawab sosial perusahaan yang dilakukan PT. Globalindo Intimates yaitu mitra sekolah dan universitas, dengan memenuhi keinginan pelanggan akhir sambil mempertahankan perbaikan lingkungan dengan mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan berorientasi. Contoh dari mitra sekolah dan universitas yaitu bekerja sama dengan mengadakan program PKL pada anak SMK dan program magang pada mahasiswa. Lalu pemberdayaan kemampuan yang berbeda yaitu perekrutan karyawan penyang disabilitas yang berhasil melalui pelatihan khusus. Total pegawai penyandang disabilitas mencapai 3% dari total pegawai PT. Globalindo Intimates. Selanjutnya pengelolaan *zero waste*, peduli lingkungan & memberdayakan masyarakat sekitar, beberapa hal yang dilakukan yaitu pengolahan limbah kain dan benang menjadi produk kerajinan tangan oleh

masyarakat sekitar, mengolah sampah karton menjadi baki telur, mengolah sampah plastik menjadi genteng dan batu bata, mengubah sampah rumah tangga menjadi pakan unggas dengan menggunakan maggot.

1.2 Latar Belakang Masalah

Menurut Marwansyah (2018) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Begitu juga dengan seleksi, proses seleksi menjadi aspek yang sangat penting ketika proses rekrutmen berhasil dijalankan. Pada tahapan ini pihak perusahaan dituntut untuk lebih teliti dan berhati-hati dalam memilih karyawan yang nantinya akan dipekerjakan disuatu perusahaan. Menurut Rivai (2018) proses seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Proses seleksi ini bermula dari pelamar melamar pekerjaan hingga adanya keputusan penerimaan karyawan. Rekrutmen dan seleksi menjadi titik tolak bagi perusahaan dalam membentuk kekuatan kerja yang kompeten dan berdaya saing. Strategi yang digunakan dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya memengaruhi keberhasilan individu yang direkrut, tetapi juga berdampak pada kesukesan jangka panjang perusahaan.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi terdapat kegiatan induksi, kegiatan induksi sangat berpengaruh bagi pelamar karena itu merupakan kegiatan memperkenalkan perusahaan dengan memberi mereka informasi yang diperlukan agar mereka menjadi karyawan yang berkualitas. Proses induksi atau sering disebut orientasi karyawan menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan karyawan baru pada peran mereka, organisasi, kebijakan, nilai, keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Pada PT. Globalindo

Intimates program induksi ini dilakukan oleh staff HRD untuk mensosialisasikan nilai-nilai perusahaan. Orientasi karyawan dilakukan untuk proses penanaman nilai dan budaya perusahaan kepada karyawan baru. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai organisasi maka semakin besar komitmen dan akan semakin kuat pula budaya perusahaan. Menurut Langitan (2010) budaya yang kuat ini membentuk kohesivitas, kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan dan karyawan akan mengurangi keinginannya untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Staff HRD Huda (2023) mengatakan pada PT. Globalindo Intimates terjadi ketidaktepatan waktu pelaksanaan program induksi yang seharusnya dilaksanakan setelah kegiatan rekrutmen dan seleksi serta setelah diterimanya pelamar yaitu pada kontrak kerja pertama. Namun program induksi pada perusahaan ini dilakukan saat rekrutmen dan seleksi karena program induksi saat kontrak kerja pertama tidak mampu dipegang oleh staff yang lain. Oleh karena itu program induksi dilaksanakan pada saat proses rekrutmen dan seleksi. Berdasarkan hasil observasi awal dan hasil diskusi dengan Manajer HRD dan Staff HRD PT. Globalindo Intimates peneliti menemukan garis besar permasalahan yaitu ketidaktepatan waktu pelaksanaan program induksi yang menjadi topik penulisan tugas akhir magang.

Menurut (Wahjono et al., 2020) menyatakan bahwa program induksi pasca penerimaan sangat penting untuk memberikan pemahaman mendalam tentang budaya, nilai, dan kebijakan perusahaan. Program ini membantu karyawan baru beradaptdaasi dengan cepat karena fokusnya adalah pada orientasi internal dan proses integrasi yang tidak tercakup dalam tahap rekrutmen. Menurut (Tegor et al., 2020) pelaksanaan induksi yang terstruktur setelah karyawan resmi diterima akan mendukung pembentukan hubungan interpersonal yang kuat di antara rekan kerja. Dengan demikian, karyawan mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugas dan ekspektasi, sehingga mereka dapat segera produktif dan mengurangi kecemasan awal. Selain itu menurut Yakino (2020)

menekankan pentingnya pelaksanaan program induksi sesuai dengan waktu yang telah direncanakan untuk memastikan efektivitasnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang, yaitu analisis program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Globalindo Intimates, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana manfaat program induksi secara umum bagi responden?
2. Bagaimana persepsi responden terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan penelitian adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data yang kemudian akan diketahui, maksud dari kegiatan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana manfaat program induksi secara umum bagi responden.
2. Mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

   Memberikan pemahaman dan menambah wawasan dalam praktik kerja pada bidang manajemen sumber daya manusia,

khususnya mengenai proses rekrutmen dan seleksi serta program induksi.

b. Bagi Instansi Perusahaan

   Menjadi sarana pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam program induksi pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

c. Bagi Peneliti yang hendak Melakukan Penelitian

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian.

1.5.2 Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan suatu kontribusi dan manfaat dalam perkembangan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bahan penelitian untuk penulisan tugas akhir selanjutnya.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Rekrutmen

Menurut Jurdi (2018) mengartikan rekrutmen adalah kegiatan identifikasi dan membuat calon pekerja tertarik untuk mengisi pekerjaan, baik secara tersedia sekarang, maupun yang akan datang. Sedangkan menurut Rivai (2018) mendefinisikan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Aryadi & Gantari (2020) menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk mencari, menarik, dan mengumpulkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi guna mengisi posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penjabaran informasi lowongan pekerjaan, dan evaluasi awal terhadap pelamar untuk memastikan kecocokan antara kompetensi yang dimiliki dengan kriteria jabatan.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan, sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar organisasi (Purnaya, 2016). Menurut Saihudin (2019) tujuan rekrutmen adalah untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan berkualitas; menyediakan basis calon tenaga kerja yang luas; dan mendukung strategi pengelolaan SDM.

Menurut Sinambela (2019) tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut:

a. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minimum;
b. Menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar;
c. Upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek domino, yakni dampak yang ditimbulkan menjadi positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin membaik, dan bahkan pelamar harus memiliki kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya;
d. Memenuhi prinsip the right man, on the place, at the right time. Melalui rekutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah rencanakan sebelumnya.

Menurut Poernomo (2019), fungsi rekrutmen mencakup:

a. Sebagai sumber calon karyawan: rekrutmen berfungsi untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal) guna menyediakan cadangan calon karyawan yang siap untuk diseleksi lebih lanjut.
b. Menjadi dasar bagi proses seleksi dan penempatan: dengan basis pelamar yang telah dikumpulkan, rekrutmen mendukung langkah-langkah berikutnya dalam proses seleksi dan penempatan, sehingga diharapkan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c. Meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia: rekrutmen yang terstruktur membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kualitas SDM, mengurangi turnover, dan memastikan kecocokan budaya antara calon karyawan dengan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1. Kondisi ekonomi secara umum: stabilitas ekonomi nasional mempengaruhi ketersediaan dan permintaan tenaga kerja. Dalam kondisi ekonomi yang baik, perusahaan cenderung lebih aktif melakukan rekrutmen.
2. Ketersediaan tenaga kerja: jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia di pasar mempengaruhi kemudahan perusahaan dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan.
3. Reputasi perusahaan: perusahaan dengan reputasi yang baik mudah menarik calon karyawan berkualitas, karena dianggap sebagai tempat kerja yang menjanjikan.

Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui 2 cara, menurut Purnaya (2016) yaitu:

a. Internal

Dengan cara internal, calon pengisi posisi tertentu dicari dan diseleksi dari tenaga kerja yang ada dalam organisasi saat ini. Cara ini memiliki keuntungan. Pertama, tenaga kerja yang direkrut sudah memahami organisasi dengan baik, sehingga proses penyesuaian menjadi lebih mudah dan kemungkinan berhasil akan semakin tinggi. Kedua, cara ini akan mendorong semangat kerja, loyalitas dan komitmen kerja yang

semakin tinggi. Ketiga, biasanya cara rekrutmen internal lebih murah dibandingkan dengan cara eksternal.

Rekrutmen internal pun memiliki keuntungan karena apabila satu orang dipromosikan maka akan terjadi promosi berantai untuk jabatan-jabatan dibawahnya. Namun, rekrutmen internal pun memiliki kelemahan, antara lain kemungkinan terbatasnya calon tenaga kerja yang potensial dalam organisasi, kurangnya ide baru segar yang biasanya datang dari pendatang baru, dan kemungkinan pendorong rasa puas diri pada tenaga kerja yang tidak mendorong prestasi kerja lebih lanjut. Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui sistem informasi tenaga kerja yang ada dalam organisasi atau melalui bagan pergantian untuk tingkat manajemen yang lebih tinggi.

b. Eksternal

Perekrutan tenaga kerja eksternal berusaha menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi. Dapat dilakukan melalui iklan posisi pekerjaan melalui surat kabar atau majalah atau melalui universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki. Proses rekrutmen dapat menjadi mahal terutama karena banyak tenaga kerja baru yang meninggalkan organisasi setelah kerja hanya satu atau dua tahun. Organisasi akan rugi investasi pelatihan pada tenaga kerja tersebut. Rekrutmen dengan cara lain adalah dengan bekerjasama dengan lembaga swasta, baik formal maupun informal, departemen tenaga kerja atau kelompok swadaya masyarakat untuk merekrut calon yang potensial.

2.1.2 Seleksi

Seleksi menurut Simamora (2016) merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2018) seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Yusuf (2021) menyatakan bahwa seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Menurut Kasmir (2016) tujuan dari proses seleksi yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik. Artinya yang utama bagi perusahaan adalah memperoleh karyawan yang jujur dan memiliki moral atau perilaku yang baik. Dengan demikian, kecil kemungkinan jika nanti diangkat sebagai karyawan akan melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan.
2. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu. Artinya karyawan mau dan mampu melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil seleksi nantinya akan memilih orang-orang yang mau dan mampu untuk bekerja, sehingga tugas-tugas yang diberikan kepadanya dapat dijalankan dengan sebaik mungkin.
3. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan. Dalam hal ini perusahaan berharap karyawan yang dipilih, akan merasa di rumah sendiri, sehingga berusaha

keras untuk bekerja dan membela kepentingan perusahaan.

4. Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi. Dalam seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi untuk membela kepentingan perusahaan. Artinya mendapatkan karyawan yang memiliki kesetiaan kepada perusahaan seperti tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak manapun.
5. Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi. Dalam proses seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi yang kuat untuk memajukan perusahaan.

Berikut merupakan jenis-jenis seleksi menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Seleksi administrasi yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan, antara lain: ijazah, riwayat hidup, domisili atau keberadaan status yang bersangkutan, surat lamaran, sertifikasi keahlian, pas foto, copy identitas, pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, surat, keterangan sehat dari dokter, akte kelahiran.
2. Seleksi secara tertulis, dimana meliputi tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat dan prestasi.
3. Seleksi tidak tertulis, dimana meliputi wawancara, praktek, serta kesehatan atau medis.

Proses seleksi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam memilih kandidat yang tepat. Menurut Widya (2021), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi proses seleksi:

1. Informasi analisis jabatan: deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci membantu dalam menentukan kriteria seleksi yang spesifik, sehingga memudahkan dalam menilai kesesuaian pelamar dengan posisi yang ditawarkan.
2. Rencana sumber daya manusia: perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang matang memastikan bahwa proses seleksi dilakukan sesuai dengan kebutuhan actual organisasi, menghindari kelebihan atau kekurangan staf.
3. Proses rekrutmen: kualitas dan kuantitas pelamar yang dihasilkan dari proses rekrutmen sangat memengaruhi tahap seleksi. Rekrutmen yang efektif akan menyediakan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat, mempermudah proses seleksi selanjutnya.

Menurut Widowati & Agustin (2021) secara garis besar, proses seleksi berlangsung sesuai dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Seleksi atau surat lamaran, yaitu menyisihkan lamaran yang tidak memenuhi kriteria, dipertimbangkan apakah ia akan diterima untuk diseleksi pada tahapan seleksi berikutnya.
2. Wawancara awal, dalam tahap ini calon diwawancarai oleh staf/pegawai dibagian sumber daya manusia, untuk mendapatkan gambaran umum tentang kesesuaian calon dengan pekerjaan yang ia lamar.

3. Penilaian akhir, pada tahap ini hasil dari tahapan sebelumnya dinilai secara keseluruhan untuk sampai diambil keputusan akhir calon mana yang akan diterima atau ditolak.
4. Pemberitahuan dan wawancara akhir, wawancara akhir dilakukan para calon tenaga kerja yang diterima, kemudian diterangkan tentang berbagai kebijakan, terutama yang menyangkut kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti gaji dan imbalan lainnya.
5. Penerimaan, dalam tahap akhir ini para calon tenaga kerja mendapat surat keputusan diterima bekerja pada perusahaan dengan berbagai persyaratan pekerjaan. Adakalanya tenaga kerja diminta untuk menandatangani sebuah kontrak kerja.

2.1.3 Induksi atau orientasi

Muhdar (2020) menyatakan bahwa orientasi adalah program yang dirancang untuk membantu karyawan baru mengenal pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Program orientasi, yang juga dikenal sebagai induksi, memperkenalkan karyawan pada peran atau kedudukan mereka dalam organisasi serta dengan rekan kerja lainnya. Orientasi dilakukan karena semua karyawan baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup perusahaan, dan berbagai macam kebijakan perusahaan yang harus ditaati oleh tenaga kerja baru (Trang et al., 2016).

Orientasi kerja melibatkan pemberian informasi kepada karyawan mengenai tujuan, sejarah, filosofi, prosedur, dan

pengaturan organisasi. Ini mencakup kebijakan tunjangan dan sumber daya manusia yang relevan, seperti jam kerja, prosedur penggajian, tuntutan lembur, dan tunjangan lainnya (Hakim et al., 2022). Di era digital, manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan program orientasi kerja yang holistik sangat penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Program orientasi yang komprehensif membantu karyawan baru memahami peran mereka dan beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja yang dinamis (David Green, 2023).

Menurut Smith (dalam Yona et al., 2019), menyatakan bahwa tujuan orientasi adalah sebagai berikut:

1. Pengenalan organisasi atau perusahaan
2. Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting
3. Penyampaian informasi tentang manfaat dan layanan yang tersedia
4. Pendaftaran program manfaat
5. Pengisian dokumen-dokumen kepegawaian
6. Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manajemen
7. Penetapan harapan-harapan atau tujuan pegawai
8. Pengenalan rekan-rekan kerja
9. Pengenalan fasilitas kerja
10. Pengenalan tugas-tugas atau pekerjaan

Manfaat orientasi menurut Werther & Davis (2012) yaitu:

1. Mengurangi kecemasan karyawan.
2. Karyawan baru bisa mempelajari tugasnya dengan lebih baik.

3. Karyawan memiliki ekspektasi yang lebih realistis mengenai pekerjaannya.
4. Mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung.
5. Karyawan baru menjadi lebih mandiri.
6. Karyawan baru menjadi lebih baik.
7. Mengurangi kecenderungan karyawan baru untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Program orientasi atau induksi karyawan merupakan langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru pada peran, tanggung jawab, budaya, dan lingkungan kerja organisasi. Efektivitas program ini dipengaruhi oleh berbagai fakto. Menurut (Effendi et al., 2021), beberapa faktor yang memengaruhi jalannya orientasi antara lain:

1. Kualitas materi orientasi: materi yang disampaikan harus relevan dan komprehensif, mencakup informasi tentang tugas pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan perusahaan, dan budaya kerja.
2. Kompetensi fasilitator: fasilitator atau instruktur yang memiliki pengetahuan mendalam dan keterampilan komunikasi yang baik akan membantu karyawan baru memahami materi dengan lebih efektif.
3. Metode penyampaian: penggunaan metode yang variatif, seperti presentasi, diskusi, dan simulasi dapat meningkatkan pemahaman dan keterlibatan karyawan baru dalam proses orientasi.
4. Dukungan manajemen: keterlibatan dan dukungan dari manajemen puncak menunjukkan komitmen perusahaan

pengembangan karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan baru.

5. Lingkungan fisik: fasilitas yang nyaman dan memadai, seperti ruang pelatihan yang kondusif, akan mendukung proses belajar selama orientasi.

Orientasi kerja terdiri dari dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh French (2012) yaitu:

1. Pendekatan Partisipatif

   Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi. Adapun indikator pendekatan partisipatif, antara lain:

   a. Kontribusi
   b. Komitmen
   c. Keahlian

2. Sambutan Hangat

   Suatu perlakuan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya. Adapun indikator sambutan hangat, antara lain:

   a. Keramahan
   b. Kesantunan
   c. Kesopanan
   d. Tanggung jawab
   e. Kecermatan

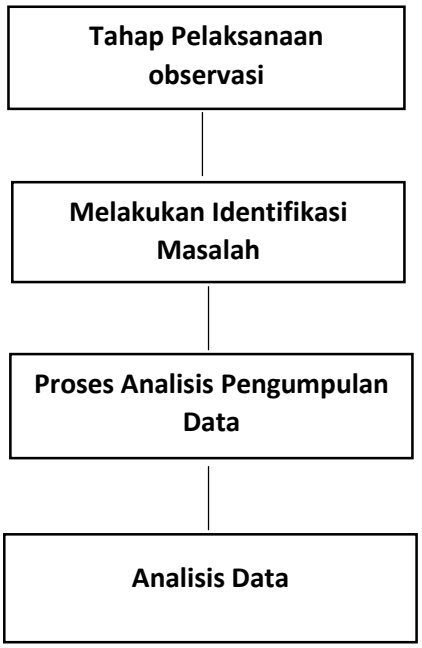
3. Perhatian terhadap Pegawai

   Sikap peduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan. Adapun indikator perhatian terhadap pegawai, antara lain:

a. Kepedulian
b. Kerja sama

2.2 Kerangka Kerja

Kerangka pemikiran diperlukan penulis dalam membuat garis besar penelitian. Selanjutnya kerangka kerja digunakan untuk menggambarkan alur penelitian yang sudah berlangsung di PT. Globalindo Intimates selama 4 Bulan. Pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Pada tanggal 6 Maret – 6 Juli 2023 penulis telah melaksanakan penelitian di PT. Globalindo Intimates. Penulis ditempatkan dibagian HRD (*Human Resources Development*). Pada pelaksanaan penelitian penulis mendapatkan tugas untuk membantu proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang terdiri dari *interview*, induksi atau orientasi dan psikotes serta melakukan skoring pada psikotes calon karyawan. Kegiatan selanjutnya melakukan input cuti tahunan, izin tidak masuk, izin kembali, izin tidak kembali, menunggu keluarga sakit, dinas luar, surat izin sakit dan

cuti tahunan lainnya seperti cuti orang tua meninggal, cuti menikah dan lainnya. Setelah menginput selanjutnya memasukkan semua cuti dan izin pada ordner file. Lalu Penulis juga melakukan tugas menulis perpanjang kontrak karyawan (PKWT) dan juga kontrak kerja (KK) 1 untuk karyawan yang baru saja diterima. Kegiatan lainnya Penulis menginput data pelamar; menata dan memisahkan personal file karyawan yang *resign* dan tidak; mengecek kelengkapan data *personal file* karyawan.

Penulis dalam melakukan penelitian mengikuti dan menaati arahan yang diberikan oleh karyawan HRD perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar proses penelitian berjalan dengan lancar dan mendapatkan data terkait penelitian. Selama kegiatan penelitian berlangsung penulis melakukan penelitian tentang analisis program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Globalindo Intimates.

Melakukan Identifikasi Masalah

Pada saat penulis melaksanakan penelitian di PT. Globalindo Intimates pada bagian HRD (*Human Resources Development*) penulis melakukan pengamatan untuk menemukan sebuah masalah dalam proses rekrutmen dan seleksi. Proses pengamatan dilakukan penulis dengan cara praktik langsung pada proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Setelah melakukan pengamatan proses pengambilan data dilakukan dengan wawancara kepada beberapa pelamar, perusahaan pada bagian HRD dan karyawan yang sudah bekerja.

Penulis menemukan masalah pada program induksi yaitu ketidaktepatan waktu pelaksanaannya. Program induksi seharusnya dilaksanakan setelah kegiatan rekrutmen dan seleksi serta setelah diterimanya pelamar yaitu pada kontrak kerja pertama, namun program induksi pada perusahaan ini dilakukan saat rekrutmen dan seleksi karena program induksi saat kontrak kerja pertama tidak mampu dilakukan oleh

staff yang lain. Hal tersebut membuat proses rekrutmen dan seleksi menjadi tidak efektif dan efisien karena waktu yang terlalu lama dan ketidakpastian karyawan diterima atau tidaknya dengan menjelaskan program induksi terlebih dahulu.

Permasalahan yang ditemukan penulis yaitu analisis program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Globalindo Intimates. Dengan begitu PT. Globalindo Intimates perlu melakukan evaluasi dalam pelaksanaan program induksi yang dilakukan saat proses rekrutmen dan seleksi agar dalam pelaksanaannya tidak membuang banyak waktu dan menjadi efisien.

Proses Analisis Pengumpulan Data

Penulis melakukan bimbingan dengan pakar manajemen SDM sebanyak empat kali. Tujuan bimbingan tersebut adalah menganalisis dan menentukan topik yang diangkat penulis. Pada bimbingan pertama melakukan pembahasan tentang kegiatan yang sudah dilakukan selama penelitian dan rencana topik yang akan diambil. Bimbingan kedua melakukan diskusi tentang metode pengambilan data dan membuat pertanyaan yang akan diberikan pada saat melakukan pengambilan data. Bimbingan ketiga masih membahas tentang pertanyaan yang akan diberikan saat wawancara. Bimbingan keempat membahas tentang list pertanyaan yang diberikan saat wawancara.

Pada saat penelitian penulis menganalisis dan menentukan topik lalu penulis menemukan masalah yang ada dalam perusahaan. Masalah yang ditemukan penulis diantaranya ketidaktepatan waktu pelaksanaan program induksi. Program induksi yang seharusnya dilaksanakan setelah kegiatan rekrutmen dan seleksi serta setelah diterimanya pelamar yaitu pada kontrak kerja, namun dilaksanakan pada proses rekrutmen dan seleksi.

Setelah konsultasi dengan pakar manajemen SDM dan karyawan HRD perusahaan ditentukanlah topik penulisan tugas akhir. Penulis rutin melakukan konsultasi dengan pakar manajemen SDM setelah penulis menemukan isu masalah yang muncul ditempat penelitian. Pakar manajemen SDM membantu memberikan koreksi terhadap bahan pengambilan data yang dilakukan penulis yaitu wawancara. Sementara karyawan HRD perusahaan membantu penulis dengan memberikan pengarahan dan contoh praktik kerja kepada penulis di tempat penelitian. Penulis juga melakukan diskusi kepada karyawan HRD perusahaan terkait data yang dibutuhkan penulis untuk penelitian. Setelah melakukan empat kali bimbingan tugas akhir dengan pakar manajemen SDM dan konsultasi dengan karyawan HRD perusahaan, topik yang diangkat penulis yaitu tentang Analisis Program Induksi pada Masa Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Globalindo Intimates.

Analisis Data

Penulis membuat kerangka kerja untuk memudahkan penulis dalam melakukan penulisan tugas akhir. Setelah melakukan proses kerangka kerja, penulis melakukan penarikan kesimpulan, yang mana penarikan kesimpulan dapat dikaitkan dengan metodologi penelitian. Metode yang diambil penulis yaitu penelitian kualitatif karena isu yang diangkat adalah Analisis Program Induksi pada Masa Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Globalindo Intimates, sehingga penulis memerlukan data berupa wawancara untuk pengambilan data untuk mengetahui sudut pandang pelamar, perusahaan, dan karyawan yang sudah bekerja menghadapi isu permasalahan yang ada dalam perusahaan. Dari pengumpulan data tersebut diperoleh sudut pandang narasumber menghadapi masalah yang ada dan dengan penulis melakukan pengamatan serta praktik kerja saat melakukan proses penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Pengambilan sumber data dilakukan dengan wawancara kepada pelamar, perusahaan dan karyawan yang sudah bekerja. Keefektifan dan ketepatan waktu program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Globalindo Intimates sangat penting dalam perusahaan.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah ingin memberikan pemahaman dan perbaikan agar pelaksanaan program induksi menjadi efisien dan efektif. Penulis menggunakan studi penelitian fenomenologi pada penelitian ini. Menurut Tumangkeng & Maramis (2022) fenomenologi menekankan eksplorasi pengalaman subjektif individu dan bagaimana mereka memaknai fenomena komunikasi yang dialami. Penelitian fenomenologi dapat bersifat individu dimana individu tersebut telah mengalami suatu fenomena yang luar biasa yang tidak dialami oleh individu yang lain, atau bahkan fenomena tersebut dialami oleh sekelompok orang atau massal.

Penelitian fenomenologi berusaha untuk mengungkapkan dan menjabarkan makna secara psikologis dari suatu pengalaman hidup individu terhadap suatu fenomena melalui penelitian yang mendalam dengan cara wawancara dan observasi dalam hal pengalaman kehidupan sehari-hari subjek yang diteliti. (Herdiansyah, 2010). Fenomena yang

terjadi pada perusahaan PT. Globalindo Intimates yaitu ketidaktepatan waktu pelaksanaan program induski yang seharusnya dilaksanakan setelah kegiatan rekrutmen dan seleksi serta setelah diterimanya pelamar yaitu pada kontrak kerja pertama, namun program induksi pada perusahaan ini dilakukan saat rekrutmen dan seleksi. Peneliti menggunakan studi penelitian fenomenologi karena peneliti mengambil data dengan metode wawancara untuk mendapatkan data dari pengalaman responden.

3.2 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipatif. Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari pada kegiatan rekrutmen dan seleksi yaitu dengan pelamar, perusahaan, dan karyawan yang sudah bekerja. Hal tersebut dilakukan selama empat bulan sehingga diperoleh sumber data penelitian. Dalam hal ini peneliti mengamati dan mempelajari permasalahan yang ada di lapangan yang erat kaitannya dengan objek lapangan yang diteliti yaitu analisis program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Globalindo Intimates. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti berupa wawancara. Wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur dimana peneliti sudah menyiapkan pertanyaan tertulis kepada 38 responden diantaranya yaitu pelamar, perusahaan, dan karyawan yang sudah bekerja.

Menurut Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi. Wawancara dalam penelitian ini merujuk topik pada analisis program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan.

Alasan peneliti melakukan wawancara dengan 38 responden, karena untuk melihat bagaimana ketidaktepatan program induksi dari

berbagai sudut pandang responden. Peneliti memilih ruang rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai tempat melakukan wawancara. Ruang tersebut dipilih karena tempat tersebut merupakan tempat dimana dilakukannya kegiatan program induksi pada saat rekutmen dan seleksi karyawan.

3.3 Data Responden Wawancara

Tabel 3. 1 Data Responden Wawancara

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Status
1.	Mrs. RR	Perempuan	Melamar bagian QC	Tidak diterima
2.	Mrs. KK	Perempuan	Melamar bagian QC	Tidak diterima
3.	Mrs. R	Perempuan	Melamar bagian QC	Tidak diterima
4.	Mrs. N	Perempuan	Melamar bagian QC	Tidak diterima
5.	Mrs. S	Perempuan	Melamar bagian QC	Tidak diterima
6.	Mrs. AD	Perempuan	Melamar bagian STB	Tidak diterima
7.	Mrs. AS	Perempuan	Melamar bagian CM	Tidak diterima
8.	Mrs. S	Perempuan	Melamar bagian QC	Diterima
9.	Mrs. T	Perempuan	Melamar bagian QC	Diterima
10.	Mrs. AD	Perempuan	Melamar bagian QC	Diterima
11.	Mrs. NR	Perempuan	Melamar bagian QC	Diterima
12.	Mrs. MK	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
13.	Mrs. DS	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
14.	Mrs. AM	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
15.	Mrs. SW	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
16.	Mrs. PD	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
17.	Mrs. DC	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
18.	Mrs. SM	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
19.	Mr. AI	Laki-laki	Melamar bagian CM	Diterima
20.	Mrs. N	Perempuan	Melamar bagian STB	Diterima

21.	Mr. ID	Laki-laki	Melamar bagian CM	Diterima
22.	Mrs. DP	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
23.	Mrs. GF	Perempuan	Melamar bagian CM	Diterima
24.	Mrs. RR	Perempuan	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
25.	Mrs. DR	Perempuan	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
26.	Mrs. SR	Perempuan	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
27.	Mrs. HE	Perempuan	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
28.	Mrs. DE	Perempuan	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
29.	Mrs. WO	Perempuan	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
30.	Mr. RH	Laki-laki	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
31.	Mrs. OB	Perempuan	Bagian QC	Sudah bekerja 2 tahun
32.	Mr. MS	Laki-laki	Bagian sewing	Sudah bekerja 2 tahun
33.	Mrs. ZZ	Perempuan	Bagian QC	Sudah bekerja 2 tahun
34.	Mrs. SM	Perempuan	Bagian QC	Sudah bekerja 2 tahun
35.	Mrs. SD	Perempuan	Bagian QC	Sudah bekerja 2 tahun
36.	Mr. MN	Laki-laki	Bagian HRD	Sudah bekerja 2 tahun
37.	Mrs. AA	Perempuan	Bagian HRD	Sudah bekerja 5 tahun
38.	Mr. MZ	Laki-laki	Bagian HRD	Sudah bekerja 2 bulan

*QC = Quality Control; STB = Sewing Tolerance Board; CM = Cutting Molding; HRD = Human Resources Development

Dalam melakukan wawancara langkah yang dilakukan peneliti meliputi: menetapkan pokok masalah yang menjadi bahan pengambilan data penelitian analisis program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Globalindo Intimates; melakukan wawancara dengan para pelamar, perusahaan, dan karyawan yang sudah bekerja selaku sasaran penelitian; menulis hasil wawancara; dan mengidentifikasi hasil wawancara.

Penulis dalam pengumpulan data juga menggunakan dokumentasi kegiatan magang yang dilakukan. Menurut Sudaryono (2019) dokumentasi yaitu ditunjukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian,

meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, dan data-data penelitian yang relevan. Dokumentasi yang dilakukan penulis yaitu merekam wawancara kepada responden, mengambil foto ketika kegiatan penelitian. Dokumentasi sangat penting dilakukan saat sedang menjalani penelitian. Dengan dokumentasi, sumber data penelitian dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

3.4 Analisis Data

Analisis data yang dilakukan penulis yaitu menggunakan metode analisis tematik. Analisis tematik merupakan salah satu cara untuk menganalisa data dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola atau untuk menemukan tema melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Braun & Clarke, 2006). Cara ini merupakan metode yang sangat efektif apabila sebuah penelitian bermaksud untuk mengupas secara rinci data-data kualitatif yang mereka miliki guna menemukan keterkaitan pola-pola dalam sebuah fenomena dan menjelaskan sejauhmana sebuah fenomena terjadi melalui kacamata peneliti (Fereday & Muir-Cochrane, 2006).

Penulis melakukan identifikasi isu permasalahan yang ada di PT. Globalindo Intimates. Penelitian dilakukan kepada 38 orang diantaranya yaitu pelamar, perusahaan, dan karyawan yang sudah bekerja sebagai bahan data dari permasalahan yang terjadi. Kemudian tahapan melakukan analisis tematik yaitu memahami data, menyusun kode dan memahami tema dari hasil wawancara yang dilakukan dan telah didapatkan penulis. Tahap akhir penulis melakukan validasi ketepatan laporan yang ditulis penulis dengan serangkaian penelitian yang dilakukan.

BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI

4.1 Temuan Penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT. Globalindo Intimates selama empat bulan proses penelitian berlangsung. Penulis melakukan penelitian selama enam hari dengan total empat puluh jam setiap minggunya. Pada proses penelitian selain melakukan pekerjaan membantu admin HRD, penulis juga melakukan pengamatan pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan yaitu program induksi di PT. Globalindo Intimates. Dari pengamatan penulis ditemukan isu tentang ketidaktepatan waktu pelaksanaan program induksi yang dilakukan saat proses rekrutmen dan seleksi. Penulis menjalankan tugas dengan membantu saat proses rekrutmen dan seleksi karyawan termasuk program induksi.

Dalam melakukan penelitian, penulis mendapatkan beberapa faktor yang mendukung penelitian penulis yaitu penulis mendapatkan tutor cara mengoperasikan penginputan sistem aplikasi master, penulis mendapatkan arahan dan bimbingan mengenai proses rekrutmen dan seleksi awal hingga akhir. Selain itu terdapat beberapa faktor yang menghambat penulis dalam melakukan penelitian yaitu penulis memerlukan waktu beradaptasi untuk pengoperasian penginputan sistem, penulis memerlukan waktu untuk banyak berlatih dan menyesuaikan diri untuk membantu melakukan proses rekrutmen dan seleksi seperti wawancara, program induksi, pengarahan psikotes hingga skoring psikotes.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dilapangan, didapatkan hasil temuan penelitian yaitu mengetahui bagaimana manfaat program induksi secara umum bagi responden serta bagaimana persepsi responden terhadap program induksi yang dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan. Hasil temuan tersebut diperoleh dari wawancara

kepada 38 responden diantaranya yaitu pelamar, karyawan yang sudah bekerja dan perusahaan.

4.1.1 Manfaat Program Induksi secara Umum bagi Responden

Program induksi yang seharusnya dilaksanakan setelah karyawan diterima tetapi pelaksanaannya dilakukan pada masa rekrutmen dan seleksi. Dari responden yang telah mengikuti kegiatan tersebut berpendapat bahwa program induksi bermanfaat bagi mereka. Manfaat program induksi dari pelamar disampaikan oleh Mrs. R: “Sangat bermanfaat karena bisa mengetahui tentang sistem kerja disini sama tujuan dan peraturan kerja disini.”

Manfaat program induksi dari karyawan yang sudah bekerja disampaikan oleh Mrs. SM: “Misal dari jam kerja terus lembur, tunjangan, shift.” Saat program induksi dijelaskan bagaimana sistem kerja, tujuan dan peraturan kerja agar pelamar mengerti akan hal tersebut sebelum masuk ke praktik kerja. Dengan adanya program induksi tersebut pelamar akan menjadi paham akan sistem kerja, tujuan perusahaan dan peraturan kerja yang didapatkan. Ini akan membantu mereka mempersiapkan diri untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur.

Dari perusahaan manfaat program induksi yang disampaikan oleh Mr. MN: “Sangat untung, tadi di awal sedikit Saya sampaikan yang mana orang yang tidak tahu akan menjadi tahu salah satunya terkait dengan peraturannya, contoh jam kerja, waktu istirahat, SOP (Standar Operasional Prosedur), makanan dan minuman, tempat parkir, id card dan topi itu semua sangat berdampak untuk perusahaan yang mana nanti akhirnya terkait dengan gimana caranya karyawan bisa terorganisasi ataupun bisa ngikutin peraturan dan perusahaan sudah memberikan peraturan itu yang mana nanti biar tidak ada kerugian saat nantinya membikin garment ataupun produknya.” Pada perusahaan manfaat dari

program induksi yaitu pelamar akan menjadi paham terkait peraturan sehingga dapat mengikuti peraturan dengan baik dan hal tersebut dapat mengurangi hal yang dapat merugikan saat kegiatan produksi.

Tabel 4. 1 Simpulan Manfaat Program Induksi secara Umum bagi Responden

Manfaat	Kutipan
1. Dapat mengetahui tentang sistem kerja, tujuan dan peraturan kerja diperusahaan.	Mrs. R: "Sangat bermanfaat karena bisa mengetahui tentang sistem kerja di sini sama tujuan dan peraturan kerja di sini." Mrs. SM: "Misal dari jam kerja terus jam lembur, tunjangan, shift."
2. Dapat mengurangi potensi kerugian produksi.	Mr. MN: "Peraturan itu yang mana nanti biar tidak ada kerugian saat nantinya membikin garment ataupun produksinya."

4.1.2 Persepsi Responden terhadap Program Induksi yang Dilaksanakan pada Masa Rekrutmen dan Seleksi oleh Perusahaan

Menurut persepsi pelamar terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan seperti disampaikan oleh Mrs. SW: "Lebih baik di masa rekrutmen karena dijelaskan dari awal seperti apa kerjanya, SOP nya (Standar Operasional Prosedur) supaya nanti kalau sudah diterima sudah tahu pandangannya seperti apa." Pelamar berpendapat bahwa mereka memilih program induksi dilakukan di masa rekrutmen dan seleksi karena mereka dapat mengetahui peraturan dan gambaran saat nanti sudah bekerja seperti apa.

Pada persepsi perusahaan terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan dijelaskan oleh Mr. MN: “Kurang efektif, karena terkait dengan disampaikannya induksi saat rekrutmen seharusnya saat karyawan diterima.” Jika dilihat dari efisiensi menurut perusahaan seperti yang disampaikan oleh Mr. MN: “Kurang efisien, terkait induksi disampaikan saat rekrutmen otomatis itu akan membutuhkan waktu yang sangat lama salah satunya karena alur rekrutmen disini pun juga dari ngisi form terus daftar hadir, ngisi link, wawancara, melakukan psikotes, tidak langsung terjun ke lapangan, nah itu otomatis kalau disampaikan induksi untuk ke semuanya di saat rekrutmen otomatis membutuhkan waktu yang cukup lama.” Pendapat perusahaan dengan program induksi yang dilakukan saat rekrutmen dan seleksi kurang efektif dan efisien, karena program induksi seharusnya disampaikan setelah karyawan diterima dan waktu pelaksanaannya membutuhkan waktu yang sangat lama.

Tabel 4. 2 Simpulan Persepsi Responden terhadap Program Induksi yang Dilaksanakan pada Masa Rekrutmen dan Seleksi oleh Perusahaan

	Persepsi Responden	Kutipan
Pro	Setuju, karena mengetahui dari awal sistem kerja dan peraturan kerja agar menjadi paham pandangan bekerja seperti apa.	Mrs. SW: “Lebih baik di masa rekrutmen karena dijelaskan dari awal seperti apa kerjanya, SOP nya (Standar Operasional Prosedur) supaya nanti kalau sudah diterima sudah tahu pandangannya seperti apa.”
Kontra	1. Tidak efektif, karena program induksi disampaikan setelah karyawan diterima.	Mr. MN: “Kurang efektif karena terkait dengan disampaikannya induksi saat rekrutmen seharusnya saat karyawan diterima.”

	2. Tidak efisien, karena membutuhkan waktu yang sangat lama, serta alur rekrutmen dan seleksi yang panjang.	Mr. MN: “Kurang efisien, terkait induksi disampaikan saat rekrutmen otomatis itu akan membutuhkan waktu yang sangat lama salah satunya karena alur rekrutmen di sini pun juga dari ngisi form terus daftar hadir, ngisi link, wawancara, melakukan psikotes, tidak langsung terjun ke lapangan, nah itu otomatis kalau disampaikan induksi untuk ke semuanya di saat rekrutmen otomatis membutuhkan waktu yang cukup lama.”

4.2 Pembahasan

4.2.1 Manfaat program induksi secara umum bagi responden

Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden. Manfaat program induksi dari pelamar disampaikan oleh Mrs. R yaitu sangat bermanfaat karena bisa mengetahui tentang sistem kerja, tujuan dan peraturan kerja diperusahaan. Selain itu manfaat program induksi dari karyawan yang sudah bekerja disampaikan oleh Mrs. SM yaitu mengetahui jam kerja, lembur, tunjangan, dan shift.

Menurut (Prasetyo et al., 2018) tujuan dan manfaat dari program orientasi meliputi peningkatan kemampuan dalam mengerjakan tugas, peningkatan produktivitas kerja, serta peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam menganalisis masalah dan pengambilan keputusan. Hal ini juga senada dengan yang Linando (2021) sampaikan, bahwa sesi orientasi dan pengenalan untuk karyawan baru sebelum memulai pekerjaan dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap prosedur kerja. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap,

standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan terhadap karyawan baru. Melalui orientasi, pelamar akan memiliki gambaran umum secara keseluruhan mengenai tempat kerjanya, sehingga ketika bekerja sudah mengetahui alur kerjanya dengan baik.

Menurut (Kristof-Brown et al., 2005) kecocokan tambahan terjadi ketika individu dan organisasi memiliki atribut yang serupa, seperti nilai, tujuan atau kepribadian. Sebaliknya, kecocokan komplementer terjadi ketika perbedaan antara individu dan organisasi dapat saling melengkapi, misalnya ketika keterampilan untuk individu memenuhi kebutuhan spesifik organisasi. Dengan dilakukannya program induksi saat rekrutmen dan seleksi membuat pelamar menjadi paham tentang nilai-nilai perusahaan dan pelamar dapat mempertimbangkan apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai mereka serta mereka dapat menentukan untuk bekerja diperusahaan tersebut atau tidak.

Pada wawancara perusahaan manfaat program induksi disampaikan oleh Mr. MN yaitu pelamar menjadi tahu salah satunya terkait dengan peraturan, contoh jam kerja, waktu istirahat, SOP (Standar Operasional Prosedur), makanan dan minuman, tempat parkir, id card dan topi. Itu semua sangat berdampak bagi perusahaan, karyawan bisa mengikuti peraturan dan hal tersebut tidak merugikan saat kegiatan produksi. Suci Nurkhasanah (2022) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk melalui program induksi, dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Dengan membekali karyawan baru dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, perusahaan dapat meminimalkan kesalahan dalam proses produksi yang berpotensi menyebabkan kerugian.

Iriandani (2024) menekankan bahwa program induksi membantu karyawan baru memahami budaya organisasi, prosedur,

dan standar operasional perusahaan. Pemahaman ini esensial untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan protokol yang ditetapkan, sehingga mengurangi risiko kesalahan yang dapat berdampak negatif pada kualitas produk dan efisiensi produksi. Menurut (Fadli et al., 2021) orientasi dapat mengurangi tingkat kecemasan karyawan baru, membantu mereka memahami tugas yang diberikan, dan membentuk ekspektasi yang realistis mengenai pekerjaan mereka.

Orientasi juga dapat mencegah pengaruh negatif dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung, meningkatkan kemandirian karyawan baru, dan mempercepat proses adaptasi mereka dalam organisasi. Hal tersebut dapat membantu pelamar mengetahui peraturan perusahaan serta berbagai aspek teknis pekerjaan. Itu akan membentuk rasa tanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan. Mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan merupakan hal yang penting dan dapat menghindari resiko dan kerugian pada perusahaan.

4.2.2 Persepsi responden terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan

Hasil wawancara pelamar terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan yang disampaikan oleh Mrs. SW yaitu setuju di masa rekrutmen dan seleksi karena dijelaskan dari awal seperti apa bekerjanya, SOP (Standar Operasional Prosedur) agar nanti jika diterima sudah tahu pandangan bekerja seperti apa. Pelamar akan memiliki ekspektasi yang lebih realistis mengenai pekerjaannya nanti dan dapat bekerja dengan baik sesuai aturan.

Suryani (2011) menyatakan bahwa dengan memberikan gambaran yang realistis dan informasi yang akurat terhadap

karyawan saat pertama kali masuk berkaitan dengan pekerjaan maka karyawan akan lebih mendedikasikan dirinya pada perusahaan yang mereka pilih. Parrish (2006) menyatakan bahwa karyawan harus diberikan orientasi terhadap organisasi dan pelatihan harus diberikan kepada karyawan sehingga mereka memiliki alat yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

Dengan dilakukannya orientasi saat rekrutmen dan seleksi semakin banyak pelamar menerima nilai-nilai organisasi maka semakin besar komitmen maka semakin kuat pula budaya perusahaan. Kepercayaan dan kepuasan karyawan mungkin berkolerasi dengan lamanya mereka tinggal disuatu organisasi, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang meningkatkan perasaan tersebut dalam diri pelamar. Dilakukannya program induksi saat rekrutmen dan seleksi pelamar menjadi paham terkait sistem kerja dan pandangan bekerja seperti apa. Dengan hal tersebut pelamar dapat mempertimbangkan hal yang menurutnya sesuai atau tidak dengan nilai-nilai perusahaan dan mereka dapat menentukan untuk bekerja di perusahaan tersebut atau tidak.

Pada wawancara persepsi perusahaan terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan disampaikan oleh Mr. MN yaitu tidak efektif karena program induksi seharusnya disampaikan setelah karyawan diterima. Dilihat dari efisiensi menurut perusahaan tidak efisien, terkait induksi disampaikan saat masa rekrutmen dan seleksi otomatis akan membutuhkan waktu yang sangat lama. Salah satunya karena alur rekrutmen dan seleksi dimulai dari mengisi formulir, daftar hadir, mengisi link, wawancara dan melakukan psikotes.

Suryani (2022) menyatakan bahwa implementasi program induksi yang kurang optimal seringkali disebabkan oleh kurangnya

persiapan, minimnya pembimbingan, serta evaluasi yang tidak komprehensif. Hal ini mengakibatkan karyawan baru tidak memperoleh pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi, tugas, dan tanggung jawab mereka, sehingga proses adaptasi menjadi terhambat dan potensi karyawan tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Selain itu, Sutrisno (2010) menekankan bahwa pengorganisasian yang tidak efektif dalam program induksi dapat menyebabkan pembagian kerja yang tidak jelas dan kurangnya koordinasi antara karyawan baru dan tim yang ada. Akibatnya, karyawan baru mungkin merasa kebingungan dan kurang termotivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi kerja.

Pelaksanaan program induksi yang dilaksanakan saat rekrutmen dan seleksi tidak efektif dan efisien karena waktu pelaksanaan menjadi lama dan belum tentu pelamar diterima bekerja. Hal tersebut bagi pelamar yang tidak diterima setelah mengikuti orientasi mungkin merasa waktu dan usaha mereka terbuang. Pelamar juga dapat merasa kewalahan dengan banyaknya informasi yang diberikan. Dengan hal tersebut sebaiknya program orientasi dapat tetap dilakukan pada masa rekrutmen dan seleksi tetapi pelaksanaannya dapat dilakukan secara garis besar agar tidak membutuhkan waktu yang terlalu lama dan penyampaiannya dapat diterima dengan baik oleh pelamar.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana manfaat program induksi secara umum bagi responden dan mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan pada PT. Globalindo Intimates, sehingga diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Globalindo Intimates memberikan banyak manfaat kepada pelamar, karyawan dan perusahaan. Manfaat secara keseluruhan bagi responden yaitu
    1) Dapat mengetahui sistem kerja, tujuan perusahaan, dan peraturan sebelum bekerja
    2) Dapat mendisiplinkan karyawan
    3) Mengurangi kerugian pada perusahaan
    4) Pelamar dapat mempertimbangkan hal yang menurutnya sesuai atau tidak dengan nilai-nilai perusahaan dan mereka dapat menentukan untuk bekerja di perusahaan tersebut atau tidak
2. Persepsi pelamar dan perusahaan terhadap program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan yaitu
    1) Pro, dari sisi pelamar setuju jika program induksi dilaksanakan saat rekrutmen dan seleksi karena dapat mengetahui sistem kerja, dan peraturan kerja, sehingga dapat mengetahui pandangan kerja sebelum terjun ke lapangan kerja.

2) Kontra, dari persepsi perusahaan tidak setuju jika program induksi dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi karena tidak efektif dan efisien. Tidak efektif karena program induksi seharusnya di lakukan setelah karyawan diterima, dan tidak efisien karena membutuhkan waktu yang sangat lama, serta alur rekrutmen dan seleksi yang panjang.

5.2 Rekomendasi

Berikut adalah saran yang dapat dilakukan oleh PT. Globalindo Intimates:

1. Program induksi yang dilaksanakan pada masa rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Globalindo Intimates sangat bermanfaat bagi pelamar, karyawan dan perusahaan walaupun ketidaktepatan waktu pelaksanaannya. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada PT. Globalindo Intimates untuk tetap melaksanakan program induksi pada masa rekrutmen dan seleksi tetapi pelaksanaan programnya dilakukan secara garis besar terkait sistem kerja, peraturan kerja, dan tujuan perusahaan agar tidak membutuhkan waktu terlalu banyak dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi sehingga penyampaiannya pun juga dapat diterima dengan baik oleh pelamar.
2. Program induksi sebaiknya diadakan evaluasi secara berkala agar dapat mengetahui apa saja hal yang perlu diperbaiki supaya program induksi kedepannya dapat berjalan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi penelitian, sehingga penulis perlu memperbaiki diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan wawancara dengan responden, wawancara dilakukan saat jam kerja sehingga mempengaruhi efektivitas jawaban dalam proses wawancara, sehingga peneliti menyarankan wawancara dilakukan pada kondisi responden diluar jam kerja.
2. Penelitian ini mungkin terpengaruh oleh pandangan dan pengalaman subjektif peneliti serta responden yang terlibat dalam wawancara. Sehingga dapat terjadi bias dalam interpretasi data dan kesimpulan yang diambil.

DAFTAR PUSTAKA

Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT. Trikayarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 148-158.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Effendi, M., Lamsah, A., & Yuliati, I. (2021). Pengaruh Orientasi dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 15-25.

Fadli, M., Khotim, M., & Khusnia, M. (2021). Hubungan Pelaksanaan Orientasi Kerja dengan Adaptasi Karyawan Baru di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 10(1), 45-52.

Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating Rigor using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. *International Journal of Qualitative Methods,* 5(1), 80-92.

French, W. L. (2012). *Human Resources Management*. Houghton Mifflin.

Green, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Penerbit Modern.

Hakim, A., dkk. (2022). Orientasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 15-27.

Hasibuan, M. S . P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial.* Jakarta: Salemba Humanika.

Huda, M. N., Diwawancarai oleh Septinawati, A. L, 2023, PT. Globalindo Intimates.

Iriandani. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Green Behavior Karyawan PT. Sanbio Laboratories. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 78-89.

Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing.* Malang: Intrans Publishing.

Kasmir, M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (4th ed). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Phychology*, 58(2), 281-342.

Langitan, E. R. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok. *Tesis Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia*.

Linando, J.A. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Muhdar. (2020). *Orientasi dan Adaptasi Karyawan dalam Organisasi.* Jakarta: Penerbit Akademika.

Nurkhasanah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45-56.

Parrish, F. (2006). How to Recruit, Interview, and Retain Employees. *Dermatology Nursing*, 18(2), 179-181.

Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 1-10.

Prasetyo, A., Wibowo, A., & Susilo, H. (2018). Efektivitas Orientasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 123-130.

Purnaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Saihudin, A. (2019). Strategi Rekrutmen untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 100-110.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Sudaryono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

--------- (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisioner, dan Analisis Data* (1st ed). Yogyakarta: CAPS Publishing.

Suryani, T. (2011). *Perilaku Konsumen di Era Internet: Implikasi pada Strategi Pemasaran.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryani, T. (2022). Implementasi Program Induksi bagi Guru dalam Pengembangan Kompetensi Guru di SMA Negeri 8 Jakarta. *Jurnal Studi Doktoral Administrasi*, 5(1), 14-32.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tegor, E., Dwi, Y., & Putri, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi* (Edisi revisi). Jakarta: Salemba Empat.

Trang, V. T., Mintardjo, T., & Rogi, H. (2016). Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 1051-1061.

Tumangkeng, J. R., & Maramis, L. (2022). Kajian Komunikasi dalam Sudut Pandang Studi Fenomenologi. *Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media*, 3(2), 98-110.

Wahjono, A., Sumarni, T., & Prasetyo, B. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). Bandung: Penerbit Andi.

Werther, W. B., & Davis, K. (2012). *Human Resources and Personnel Management.* New York: McGraw-Hill.

Widowati, R., & Agustin, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Lunto Prima Megah. *JMM Online*, 5(1), 22-30.

Widya, R. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Manajemen dan Enterpreneurship Indonesia*, 6(2), 45-56.

Yakino. (2020). *Evaluasi Program Induksi Guru Pemula dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Guru Pemula Madrasah di Kabupaten Kebumen.* Repository UIN Saizu.

Yona, Y., & Yulita, N. (2019). Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 45-56.

Yusuf, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern.* Bandung: Pustaka Setia.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Magang

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 47/WD2/10/Div.URT/I/2023
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth
Pimpinan
PT. Globalindo Intimates
Jl. Jombor Pokak, RT 01 RW 01, Jayan, Jombor, Kec. Ceper, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57465

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan ijin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	: Amalia Lutfi Septinawati
NIM	: 20311121
Alamat	: Mlese, Mlese, Ceper, Klaten
Tempat/Tgl. Lahir	: Klaten / 05 September 2001
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: Sarjana
Periode Magang	: 20 Februari 2023 - 20 Juni 2023

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 04 Januari 2023
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,
Kemahasiswaan, dan Alumni,

Drs. Achmad Tohirin, M.A., Ph.D.
NIK: 903110102

Lampiran 2 Surat Penerimaan Magang

GLOBALINDO INTIMATES

Jl. Raya Solo - Yogya, Dk. Mlese No. RT. RW. Kel. Mlese,
Kec. Ceper, Klaten, Jawa Tengah Kode Pos 57465
Telp. 0272 - 331120, 0272 - 331121 Faxs. 0272 - 331130

SURAT KETERANGAN MAGANG
SK – 219/ HRC – GI / III / 2023

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama	: Puji Purwaningsih
Jabatan	: HRC Manager
Instansi	: PT. Globalindo Intimates

Menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya tercantum dibawah ini,

Nama	: Amalia Lutfi S
NIM	: 20311121
Fakultas / Jurusan	: Manajemen
Lembaga	: Universitas Islam Indonesia

Memberitahukan Kepada Universitas Islam Indonesia, Bahwa kami tidak keberatan dan menerima Mahasiswa tersebut melaksanakan Magang terhitung mulai tanggal **6 Maret 2023** sampai dengan **6 Juli 2023** di PT. Globalindo Intimates

Demikian Surat Keterangan Magang ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Klaten, 9 Maret 2023

GLOBALINDO INTIMATES

Puji Purwaningsih
HRC Manager

Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara Narasumber

1. Pertanyaan untuk pelamar
    - Bagaimana pandangan anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?
    - Apakah program induksi bermanfaat bagi anda? Mengapa?
    - Apakah keuntungan yang anda dapatkan dari program induksi?
    - Menurut anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?
    - Menurut anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan di masa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?
    - Apakah menurut anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?
    - Menurut anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan anda terkait dengan pekerjaan di perusahaan ini?
    - Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan anda terkait pekerjaan di perusahaan ini?

2. Pertanyaan untuk perusahaan
    - Apakah program induksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
    - Apakah ideal jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?
    - Mengapa program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen? Mengapa tidak dilaksanakan setelah mereka diterima?
    - Menurut anda apakah efektif jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?
    - Menurut anda apakah efisien jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?
    - Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan karyawan tentang perusahaan?
    - Apa keuntungan perusahaan dengan adanya program induksi?

- Apakah perusahaan pernah melakukan evaluasi pada program induksi?

3. Pertanyaan untuk karyawan yang sudah bekerja
    - Apakah anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?
    - Menurut anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?
    - Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan anda?
    - Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan anda tentang perusahaan?
    - Apa keuntungan yang anda dapatkan dengan adanya program induksi?

Lampiran 4 Transkip Wawancara

Pelamar

Transkip Wawancara 1

Nama: Mrs. RR

1. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”
   Narasumber : “Standar perusahaan saja.”
   Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi anda, mengapa?”
   Narasumber : “Bermanfaat, karena dari pengalaman yang sebelumnya mungkin kurang baik tetapi setelah dijelaskan jadi lebih baik lagi.”
   Pewawancara : “Apakah keuntungan yang anda dapatkan dari program induksi?”
   Narasumber : “Lebih tau tentang budaya untuk melamar kalau tadi belum tahu sepenuhnya kalau sekarang sudah tau setelah dijelaskan.”
   Pewawancara : “Menurut anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan, mengapa?”
   Narasumber : “Penting karena pengetahuan jadi lebih luas.”
   Pewawancara : “Menurut Anda apakah sebaiknya program induksi dilakukan di masa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”
   Narasumber : “Sebelum, karena dari pengalaman sebelumnya kurang tapi setelah dijelaskan jadi lebih baik.”
   Pewawancara : “Apakah menurut anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”
   Narasumber : “Komunikasinya lebih lagi.”
   Pewawancara : “Menurut anda apakah relevan program induksi yang

dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan program di perusahaan ini?"

Narasumber : "Relevan."

Pewawancara : "Apakah terdapat program induksi ditempat lain yang pernah Anda lamar?"

Narasumber : "Ada cuma gak sedetail yang tadi, yang sebelumnya Cuma interview biasa aja nanya bagian yang kita lamar, enggak dijelasin BPJS dan sebagainya."

Transkrip Wawancara 2

Nama: Mrs. KK

2. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

   Narasumber : "Menurut saya itu sudah bagus dan memang di sini itu nggak seperti yang pabrik lainnya yang saya tahu ."

   Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda, mengapa?"

   Narasumber : "Bermanfaat, iya karena kan selama ini saya bekerja itu tidak dibagian ini, jadi mendapat pengalaman baru."

   Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

   Narasumber : "Mendapat pengalaman baru, ya mungkin dari gimana caranya tadi udah dijabarkan sedikit untuk masalah QC nya itu."

   Pewawancara : "Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan, mengapa?"

   Narasumber : "Penting, kalau untuk yang QC kan jadi tau yang kita kerjakan."

   Pewawancara : "Menurut Anda apakah program induksi sebaiknya

dilakukan di masa rekrutmen tadi atau lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Sebelumnya."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Sudah baik."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan di perusahaan ini?"

Narasumber : "Relevan, ya itukan berkaitan dengan struktur yang ada disini."

Pewawancara : "Apakah terdapat program induksi ditempat lain yang pernah Anda lamar sebelumnya?"

Narasumber : "Tidak ada."

Transkrip Wawancara 3

Nama: Mrs. R

3. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

   Narasumber : "Sangat menguntungkan, kan dikasih arahan dikasih tau tentang peraturan, kerjanya, jam kerja."

   Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda, mengapa?"

   Narasumber : "Sangat bermanfaat karena bisa mengetahui tentang sistem kerja disini sama tujuan dan peraturan kerja disini."

   Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

   Narasumber : "Tentang sistem kerja sama tujuan kerja."

   Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam

pekerjaan, mengapa?"

Narasumber : Penting, program induksi tadi kan mengarahkan dalam pekerjaan sama menjelaskan tentang kerja jadi kalau yang belum tau bisa tau."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan di masa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Yang tadi."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda, ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Tidak ada, udah cukup baik."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Kalo bayangan InsyaAllah sudah ada taunya sedikit tentang sini."

Pewawancara : "Apakah terdapat program induksi ditempat lain yang pernah Anda lamar?"

Narasumber : "Belum pernah melamar pekerjaan."

Transkrip Wawancara 4

Nama: Mrs. N

4. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

   Narasumber : "Peraturannya sangat cocok didalam pekerjaan."

   Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

   Narasumber : "Bermanfaat, karena bisa mengetahui tentang pekerjaan disini."

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Kurang jelas.”

Pewawancara : “Tapi tadi mbak memperhatikan tidak?”

Narasumber : “Memperhatikan.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena buat pengalaman biar ada kemajuan berkembang, bisa mengikuti apa yang dijelaskan didalam pekerjaan disini.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Dimasa rekrutmen.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Tidak ada, udah cukup.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan di perusahaan ini?”

Narasumber : “Belum ada bayangan.”

Pewawancara : “Apakah terdapat program induksi ditempat lain yang pernah Anda lamar?”

Narasumber : “Belum pernah melamar, baru ini pertama kali.”

Transkrip wawancara 5

Nama: Mrs. S

5. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Menurut Saya baik, bagus.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Bagi saya itu sangat bermanfaat karena bisa mengetahui wawasan lebih jauh.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Yang tidak tahu menjadi tahu.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Menurut Saya itu sangat penting karena dalam bekerja itu membutuhkan SOP.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Menurut saya pas rekrutmen, karena belum tahu menjadi tahu.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Tidak ada.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Iya soalnya sebelumnya sudah lihat di google juga.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Berpengaruh, soalnya baru tau.”

Transkrip Wawancara 6

Nama: Mrs. AD

6. Pewawancara : Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

   Narasumber : "Program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan cukup menarik dan bagus, fasilitas juga sangat memadai, sistem kerja juga cukup menarik buat saya yang baru berpengalaman bekerja, sistem jaminan juga diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kesehatan serta jaminan ketenagakerjaan. Jaminan kesehatan 1%, jaminan ketenagakerjaan 4%."

   Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

   Narasumber : "Bermanfaat, karena kita dijamin oleh perusahaan jika ada kenapa kenapa pada saat proses bekerja kita ada jaminan dibantu oleh perusahaan, tetapi kalau diperusahaan tidak ada jaminan maka kita sendiri juga yang rugi."

   Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

   Narasumber : "Kesejahteraan kesehatan sama ketenagakerjaannya sudah terjamin."

   Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

   Narasumber : "Sangat penting karena jika ada program induksi kita dapat meminta hak dari perusahaan untuk menjamin kesejahteraan kita juga sebagai karyawan."

   Pewawancara: "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

   Narasumber : "Dilakukan pada masa rekrutmen karena pada masa

rekrutmen kita diberi tahu apa saja yang kita dapatkan, apa saja keuntungan kita dalam perusahaan itu."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Udah cukup."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Relevan, karena saya kan disini mencari pekerjaan juga tetap memperhatikan diri sendiri, dengan kita memperhatikan diperusahaan ada jaminan kesehatan apa nggak karena itu sangat penting."

Pewawancara : "Apakah terdapat program induksi ditempat lain yang pernah Anda lamar?"

Narasumber : "Setahu Saya pada saat Saya melamar ditempat lain itu tidak diberikan penjelasan tentang jaminan kesehatan, tunjangan dll."

Transkrip Wawancara 7

Nama: Mrs. AS

7. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

   Narasumber : "Menurut Saya sudah baik."

   Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda?"

   Narasumber : "Bermanfaat, karena kita jadi tau kita dapat apa aja kayak fasilitas, peraturan peraturannya."

   Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

   Narasumber : "Keuntungannya ya itu tadi kita jadi tahu peraturan

peraturan diperusahaan ini, dapat fasilitas apa aja, ada tunjangan, BPJS."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting karena kita jadi bisa jadi melamar atau enggak."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Dimasa rekrutmen, karena kita bisa tau dulu peraturannya kayak apa aja, gajinya."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Ya mungkin penjelasannya lebih detail."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Iya, tadikan kayak dibilangin gak gampang kerjanya."

Pewawancara : "Apakah terdapat program induksi ditempat lain yang pernah Anda lamar?"

Narasumber : "Belum, ini baru pertama."

Transkrip Wawancara 8

Nama: Mrs. S

8. Pewawancara : Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

Narasumber : "Bisa untuk menaati peraturan induksi itu tadi."

Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

Narasumber : "Bermanfaat, karena juga membantu untuk memajukan

perusahaan."

Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

Narasumber : "Bisa lebih menata diri mungkin."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting karena seorang karyawan juga perlu adanya itu."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Sebelum diterima karena biar lebih tau."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Tidak, karena sudah memenuhi standar."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Iya, karena sudah tau penjelasan tentang program induksi itu tadi."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Berpengaruh karena belum tau adanya itu tadi dan bisa saja melanggar."

Transkrip Wawancara 9

Nama: Mrs. T

9. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

Narasumber : “Menurut Saya bijaksana, peraturannya standar sama kerjanya, tidak memberatkan karyawan.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Bermanfaat, karyawan lebih tertib, disiplin bisa membentuk karakter juga.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Saya menjadi lebih disiplin, taat pada peraturan.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena kalau perusahaan tidak ada program induksi itu perusahaan akan menjadi terpecah belah tidak teratur.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Dimasa rekrutmen.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Sudah baik.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Relevan, karena kalau kita taat disitu kita jadi lebih disiplin.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Berpengaruh, karena kalau tidak ada program induksi kita jadi seenaknya, resiko besar diperusahaan juga.”

Transkrip Wawancara 10

Nama: Mrs. AD

10. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Setiap perusahaan kan ada peraturan yang harus ditepati, harus pakai sepatu buat keamanan, masalah pakaian Senin sampai Kamis pakai putih Jumat pakai batik sabtu lagi kembali lagi pakai putih, jilbab juga setiap harinya berbeda beda, tidak boleh lupa membawa id card sama topi, hal sekecil itu bisa membuat perusahaan rugi. Tidak boleh membawa makanan didalam, ada tempat buat minum sendiri diruangan biar gak merugikan perusahaan kena tumpahan air, kena noda makanan.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Bisa lebih teratur, bisa tertib, tau konsekuensi nya sendiri, resikonya sangat besar kesalahan sedikit bisa dapet SP.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Keuntungannya bisa mengerti tentang sebuah perusahaan memproduksi bra dll.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber: “Penting, karena demi kemajuan perusahaan.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Dimasa rekrutmen.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Udah cukup baik.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Sama, karena dari kakak sendiri udah menjelaskan diperusahaan ini, sudah tau sebelum masuk sini udah dikasih tau kayak perusahaan ini memproduksi ini intinya gitu, gak boleh kayak gini.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Ada, setiap orang bisa membuat kesalahan kayak tidak menyadari kesalahannya itu dimana, tidak boleh bawa makanan malah bawa makanan disembunyiin, minum ditempat yang ada kainnya itu merugikan perusahaan juga.”

Transkrip Wawancara 11

Nama: Mrs. NR

11. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Menurut saya cukup efisien dan bagus, penyampaiannya sangat jelas.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Sangat bermanfaat, untuk memperoleh suatu barang, dapat diperjual belikan,mendapatkan keuntungan bagi perusahaan, mendapatkan nama baik juga jika produknya bagus.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program

induksi?"

Narasumber : "Saya menjadi menambah wawasan, menambah pengalaman saya kalau ingin melamar kerja."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting, sebagai wawasan terlebih dahulu sebelum masuk ke dunia kerja."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Dimasa rekrutmen, supaya yang ingin melamar bisa tau apa yang harus dilakukan standarnya, SOP nya, peraturan peraturan yang ada."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda, ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Menurut saya sudah cukup baik, cukup bagus, informasinya juga sudah jelas."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Relevan, karena dijelaskan secara rinci dan semuanya dijelaskan tanpa terkecuali jadinya yang ingin melamar juga jadi lebih tau."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpnengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Iya, karena jika ingin kerja kan harus tau apa SOP nya, apa tunjangan tunjangannya, jika tidak dijelaskan pegawainya jadi tidak tau, jadi kurang pengetahuan di PT yang akan dilamar."

Transkrip Wawancara 12

Nama: Mrs. MK

12. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

    Narasumber : “Program induksi perusahaan baik, sama fasilitas untuk karyawannya juga baik sama peraturan peraturannya juga baik.”

    Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

    Narasumber : “Bermanfaat, bisa menjamin kedepannya, jika ada kendala kendala nanti bisa ditindaklanjuti sama perusahaan.”

    Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

    Narasumber : “Bisa mendapatkan gaji pokok, BPJS ketenagakerjaan sama kesehatan, sama kalau cutting molding shift 2 dan 3 mendapatkan premi, susu sama uang itu.”

    Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

    Narasumber : “Penting, bisa mengetahui kenyamanan saat bekerja, jangka panjang jangka waktu bekerja.”

    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

    Narasumber : “Di rekrutmen, karena bisa jelas saat menjalani pekerjaan bisa tau itu dari awal udah dijamin sama perusahaan.”

    Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

    Narasumber : “Tidak, udah jelas.”

    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang

dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Relevan, jelas."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Kalau ada perubahan bisa ngaruh banget sama karyawan itu, kenyamanan karyawan kan tergantung sama perusahaan juga."

Transkrip Wawancara 13

Nama: Mrs. DS

13. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

Narasumber : "Menurut saya sangat bagus sekali ya karena dia bisa menjamin kesejahteraan sampai misal ada BPJS Ketenagakerjaan jadi misal kita udah tua pension kan bisa dicairkan, jam kerjanya juga bagus."

Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

Narasumber : "Bermanfaat, karena itu tadi ada BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan juga ada, shift shift kita juga mendapat vitamin kayak susu terus ada uangnya juga."

Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

Narasumber : "Keuntungannya selain kita mendapat uang, setidaknya karyawannya juga diperhatikan baik dari sistem penggajiannya sama kesehatannya juga."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah program induksi penting dalam

pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting, karena kita jadi tau, ini di PT. Globalindo Intimates programnya gini."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Dimasa rekrutmen, karena kita sebelum bekerja tau alurnya dari perusahaan itu seperti ini, jam kerjanya, peraturannya."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Menurut saya sudah baik jadi belum ada yang perlu diperbaiki lagi."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Iya relevan, karena saya sebelumnya sudah searching di internet sama pengalaman tetangga saya yang bekerja disini juga kurang lebihnya sama dengan yang dijelaskan sama HRD."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Berpengaruh, karena kita tidak tau arahnya itu kita mau kerjanya maksudnya fasilitasnya apa, jam kerjanya gimana itu kan kita jadi tidak tau kalau tanpa ada program induksi."

Transkrip Wawancara 14

Nama: Mrs. AM

14. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

    Narasumber : “Untuk kesejahteraan karyawan menurut Saya bagus untuk kesejahteraannya, mendorong karyawannya untuk maju.”

    Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

    Narasumber : “Iya, karena tidak hanya menguntungkan perusahaan tapi juga ke karyawannya, membuka jenjang karir untuk orang yang mempunyai skill.”

    Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

    Narasumber : “Mendapatkan pekerjaan, fasilitas juga, jadi tau tentang peraturan, tentang perusahaan juga.”

    Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

    Narasumber : “Penting, karena kalau ada peraturan kan bekerja lebih tau, bekerjanya sesuai peraturan kan nyaman.”

    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

    Narasumber : “Dimasa rekrutmen sudah mulai menerapkan itu juga jadi kalau udah diterima kan tidak kaget.”

    Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

    Narasumber : “Tidak ada, menurut Saya sudah cukup bagus.”

    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Relevan, udah membayangkan.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Berpengaruh, karena kalau tidak ada program itu kan kita tidak tau kedepannya seperti apa tentang perusahaan juga seperti apa.”

Transkrip Wawancara 15

Nama: Mrs. SW

15. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Menurut Saya program induksi perusahaan cukup baik.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Program induksi sangat bermanfaat, karyawannya bisa tau programnya sebelum bekerja seperti apa.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Keuntungannya kesejahteraan karyawan, jenjang kedepannya seperti apa karyawannya jangka panjang.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Program induksi sangat penting karena bekerjanya sesuai dengan standarnya, SOP nya, instruksi nya seperti apa sudah dijelaskan.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Lebih baik dimasa rekrutmen karena dijelaskan dari awal seperti apa kerjanya, SOP nya supaya nanti kalau sudah diterima sudah tau pandangannya seperti apa.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Tidak ada, udah baik.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan di perusahaan ini?”

Narasumber : “Sudah relevan seperti bayangan Saya.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Iya, karena tidak tau program nya seperti apa kalau tidak dijelaskan.”

Transkrip Wawancara 16

Nama: Mrs. PD

16. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Programnya bagus, banyak juga ilmunya.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?.”

Narasumber : “Bermanfaat sekali karena banyak seperti fasilitasnya, ilmu dan pengalaman.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Mendapat jaminan kesehatan, fasilitas yang nyaman.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam

pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting, untuk karyawan atau pekerjanya di industri, biar tau dunia kerja bagaimana, mendapat pengalaman bekerja."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Dimasa rekrutmen, lebih baik."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Tidak, menurut Saya udah tepat dan baik."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Relevan, dengan banyaknya informasi yang saya dapat tadi, saya tau nya cuma sedikit terus disini jadi lebih tau banyak."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Berpengaruh, bisa tau tentang industri ini."

Transkrip Wawancara 17

Nama: Mrs. DC

17. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

Narasumber : "Baik, udah jelas."

Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

Narasumber : "Iya, mendapat pengalaman kerja di bidang industri."

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Jaminan kesehatan seperti kecelakaan kerja.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena kalau ada program udah tau tujuan.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Rekrutmen, lebih cepat lebih baik, lebih cepat programnya dilaksanakan.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Tidak, udah baik.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Sudah relevan, karena adanya program.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Iya, kalau tidak ada program kan otomatis tidak ada tujuan.”

Transkrip Wawancara 18

Nama: Mrs. SM

18. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Sangat bagus.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Sangat bermanfaat karena Saya yang sebelumnya belum tau sekarang bisa tau, tau ada bagian cutting molding, jahit, dll.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Saya yang sebelumnya belum tau sekarang sudah tau.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena buat permulaan yang belum pernah bekerja.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Dimasa rekrutmen, karena buat menambah informasi yang sebelumnya belum tau tentang perusahaan sekarang bisa tau.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Tidak ada, karena sudah sangat jelas.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Belum, karena saya yang dulunya cuma tau perusahaan ini memproduksi bra tapi tadi setelah dijelaskan banyak memproduksi selain bra, contohnya seperti celana.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

PNarasumber : “Berpengaruh, karena kan belum tau pekerjaannya terus

nanti kalau mau bekerja salah."

Transkrip Wawancara 19

Nama: Mr. AI

19. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

Narasumber : "Sangat bagus, sangat membantu juga untuk awal bekerja disini."

Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

Narasumber : "Sangat bermanfaat, paling tidak sudah ada penjelasan sebelumnya untuk bekerja disini."

Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

Narasumber : "Lebih tau tentang perusahaan ini juga produksinya apa aja."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting menurut saya karena untuk memulai bekerja disini jadi tau aturan juga, tau keselamatan kerja diperusahaan ini."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Dimasa rekrutmen, karena paling tidak tau prosedurnya untuk bekerja disini juga, aturan aturannya."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Saya rasa cukup, yang tadi tidak ada yang perlu diperbaiki."

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Sangat relevan, karena untuk bayangan bekerja disini kan terus muncul bayangan kerjanya gimana, ada bayangannya.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Berpengaruh kalau tidak ada itu, karena soalnya untuk penjelasan sebelum masuk kerja disini juga.”

Transkrip Wawancara 20

Mrs. N

20. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Penjelasannya udah jelas, bisa dimengerti.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Bermanfaat, ada 3 shift kalau yang udah punya anak shift siang bisa ngerawat anaknya, kalau malam juga bisa.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Jam kerja, kalau masuk siang paginya bisa merawat anak, kalau jam malam juga bisa merawat anak.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Kalau disini kerjanya bisa tau bagian mesin.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya

dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Dimasa rekrutmen."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Tidak."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah releven program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Tidak, dibagian sewing shift nya 2, di STB 3, Saya kira cuma 2 shift."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Tidak."

Transkrip Wawancara 21

Nama: Mr. ID

21. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

Narasumber : "Formal sama kayak perusahaan yang lain, penyampaiannya jelas."

Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

Narasumber : "Bermanfaat, dari shift, tunjangan tunjangan yang lain."

Pewawancara : "Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?"

Narasumber : "Dapat BPJS Ketenagakerjaan, BPJS kesehatan juga."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah program induksi penting dalam

pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting, salah satu program jalannya suatu perusahaan."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?"

Narasumber : "Dimasa rekrutmen, biar tau aturan aturan perusahaan seperti apa, program perusahaan seperti apa."

Pewawancara : "Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?"

Narasumber : "Tidak ada, sudah baik."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Relevan, cuma dari jam pulang kadang kadang mundur."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Berpengaruh, jika tidak ada program induksi acak acakan jadi tidak tau."

Transkrip Wawancara 22

Nama: Mrs. DP

22. Pewawancara : "Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?"

Narasumber : "Cara penyampaiannya jelas dan sesuai."

Pewawancara : "Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?"

Narasumber : "Bermanfaat, karena kalau tidak ada program induksi jadi tidak tau, bisa mengetahui tentang perusahaan."

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Bisa tau jika mendapat tunjangan, pembagian shift, BPJS sama tentang Atribut.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena jika tidak ada program induksi nanti karyawan yang akan mendaftar tidak tau apa apa didalam perusahaan.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Untuk program induksi sebaiknya disampaikan di masa rekrutmen, karena biar tau sebelum bekerja.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Tidak ada, udah baik.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah releven program induksi yang dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Relevan, yang disampaikan itu benar terus sesuai.”

Pewawancara : “Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?”

Narasumber : “Berpengaruh, karena jika tidak ada program induksi sebelum saya bekerja jadi tidak tau.”

Transkrip Wawancara 23

Nama: Mrs. GF

23. Pewawancara : “Bagaimana pandangan Anda terhadap program induksi yang dilaksanakan oleh perusahaan?”

Narasumber : “Baik, bekerjanya secara tim dan teliti.”

Pewawancara : “Apakah program induksi bermanfaat bagi Anda? Mengapa?”

Narasumber : “Bermanfaat, karena Saya bisa tau dimana letak kesalahan Saya, memberikan informasi apabila melihat keadaan atau kondisi yang sekiranya memberi potensi dampak bahaya terhadap perusahaan atau dapat diantisipasi secara dini, memberikan masukan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap perusahaan, senantiasa menjaga lingkungan secara bersih dan rapi serta mempertimbangkan aktivitas yang dapat berdampak negatif pada lingkungan.”

Pewawancara : “Apakah keuntungan yang Anda dapatkan dari program induksi?”

Narasumber : “Keuntungannya masalah upah dan Saya bisa belajar di perusahaan ini masalah komponen komponen.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena buat pengalaman kerja.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi sebaiknya dilakukan dimasa rekrutmen ataukah lebih baik setelah diterima?”

Narasumber : “Pas sudah diterima.”

Pewawancara : “Apakah menurut Anda ada hal yang bisa diperbaiki dari program induksi yang dilakukan tadi?”

Narasumber : “Tidak, karena program ini sudah baik.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah relevan program induksi yang

dijelaskan tadi dengan bayangan Anda terkait dengan pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Sama."

Pewawancara : "Jika tidak ada program induksi, apakah akan berpengaruh terhadap pandangan Anda terkait pekerjaan diperusahaan ini?"

Narasumber : "Iya, tidak tau tentang perusahaan."

Transkrip Wawancara 24

Karyawan yang sudah bekerja

Nama: Mrs. RR

24. Pewawancara : "Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?"

Narasumber : "Masih, peraturannya untuk Saya pribadi itu kalau cuti dapet untuk orang tua meninggal 3 hari, cuti lahiran 3 bulan, cuti untuk miskram atau kuret 7 hari, jam kerjanya on time mulai kerja jam 7 akhir kerja jam setengah 3."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting, menurut Saya itu untuk disiplin kepribadian, dari pihak sini juga menghargai karyawannya dengan memberi cuti tadi."

Pewawancara : "Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?"

Narasumber : "Berpengaruh, jadi tau kalau tidak ada aturan kan ya mesti ada kepribadian yang menyepelekan, tergantung kepribadian juga sih ya."

Pewawancara : "Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?"

Narasumber : “Berpengaruh, kita jadi tau perusahaan kita menghargai karyawannya atau tidak.”

Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”

Narasumber : “Jam kerja nya tepat waktu, untuk Saya pribadi dihargailah dari perusahaan menghargai karyawannya.”

Transkrip Wawancara 25

Nama: Mrs. DR

25. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Dapatnya shift pagi, jam kerja mulai jam 7 pulang jam setengah 3, cuti setahun dapat 12 kali.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena supaya karyawan bisa tertib.”

Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”

Narasumber : “Berpengaruh, biar tau lebih awal.”

Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?”

Narasumber : “Berpengaruh.” (narasumber tidak bisa menjelaskan)

Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”

Narasumber : (Belum terjawab oleh narasumber).

Transkrip Wawancara 26

Nama: Mrs. SR

26. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”
    Narasumber : “Sudah tidak ingat.”
    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”
    Narasumber : “Penting, karena tau tata caranya barang, tau larangan.”
    Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”
    Narasumber : “Berpengaruh, karena bisa menambah wawasan.”
    Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?”
    Narasumber : “Berpengaruh, kan biar jadi tau apa aja tentang pekerjaan.”
    Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”
    Narasumber : “Bisa tau aktivitasnya, peraturan, tata caranya gimana.”

Transkrip Wawancara 27

Nama: Mrs. HE

27. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”
    Narasumber : “Iya peraturan peraturan itu kan mbak.”
    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”
    Narasumber : “Penting sih mbak, melatih kedisiplinan, tanggung jawab.”
    Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”

Narasumber : “Berpengaruh, itu cuma tanggung jawab kita, kita itu disini kan pengennya itu kerja ya sebisa mungkin Aku ngasih yang terbaik.”

Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?”

Narasumber : “Ya kalau perusahaan kan pengennya kamu tu yang terbaik, berpengaruh, disiplin, tanggung jawab.”

Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”

Narasumber : “Belajar tanggung jawab, pembagian shift kalau shift 1 shift 1 terus dll, sebenarnya kalau itu pengennya kan di rolling tapikan yang shift malam kadang tidak mau jadi shift pagi pagi terus, shift malam malam terus, tapi yang shift pagi sama malam itu beda ya, yang shift pagi tidak dapat susu, kalau malam kan ada.”

Transkrip Wawancara 28

Nama: Mrs. DE

28. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Masih, haknya karyawan itu tentang penggajian, upah lembur, sama tunjangan buat yang tunjangan makan buat shift 2 yang lembur sama extra food buat shift malam, tanggung jawabnya tentang kedisiplinan.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, karena biar karyawannya itu bisa paham dan

mentaati peraturan jadi kita kan sebagai karyawan mendapatkan hak kita dan kita juga harus memberikan timbal baliknya lah."

Pewawancara : "Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?"

Narasumber : "Berpengaruh, ini kan dari sistem penggajian juga kita tidak pernah mundur mundur, jam lemburnya juga jam berjalan jadi beda lah sama pabrik yang dulu."

Pewawancara : "Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?"

Narasumber : "Berpengaruh, jadi kita lebih tau gimana perusahaan yang kita tempatin, jadi kita lebih paham sama peraturannya gimana, sistem kerjanya, program kerjanya."

Pewawancara : "Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?"

Narasumber : "Jadi kita lebih tau secara terbuka tentang programnya pabrik gimana, jadi tidak ada yang ditutup tutupin dari apa yang sudah kita dapat."

Transkrip Wawancara 29

Nama: Mrs. WO

29. Pewawancara : "Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?"

Narasumber : "Masih."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Penting, karena kan tau tata caranya sini masuk ke perusahaan jadi tau peraturannya."

Pewawancara : "Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan

Anda?"

Narasumber : "Berpengaruh, yang tidak tau jadi tau."

Pewawancara : "Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?"

Narasumber : "Berpengaruh, jadi tau aturannya disini biasanya sebelum kerja disini tidak ada aturannya jadi disini ada aturannya."

Pewawancara : "Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?"

Narasumber : "Soal gaji."

Transkrip Wawancara 30

Nama: Mr. RH

30. Pewawancara : "Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?"

Narasumber : "Lupa lupa ingat."

Pewawancara : "Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"

Narasumber : "Iya, mengetahui tentang produksi."

Pewawancara : "Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?"

Narasumber : "Berpengaruh, mengetahui tata tertib pabrik."

Pewawancara : "Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?"

Narasumber : "Berpengaruh, menambah pengalaman pekerjaan."

Pewawancara : "Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?"

Narasumber : "Menjadi lebih mengerti tentang pabrik produksi."

Transkrip Wawancara 31

Nama: Mrs. OB

31. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”
    Narasumber : “Masih.”
    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”
    Narasumber : “Iya penting, soalnya kan kita ikut dalam perusahaan itu kan ada hak dan kewajiban kita sendiri, kalau kita bekerja harus gimana terus upah kita gimana gitu.”
    Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”
    Narasumber : “Berpengaruh, soalnya kan kita kalau ikut orang ibaratnya tidak tau urusan gajinya berapa kan juga tidak ada arahnya.”
    Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?”
    Narasumber : “Berpengaruh, diperusahaan kan harus ada penjelasan, kita bekerja gimana nanti kedepannya gimana untuk upah, peraturan dll kan harus ada tata caranya gimana.”
    Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”
    Narasumber : “Kita bisa tau gaji kita berapa, buat potongan apa aja kayak BPJS buat jaminan kesehatan sama hari tua.”

Transkrip Wawancara 32

Nama: Mr. MS

32. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Lupa.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Penting, program bisa buat karyawan taat sama peraturan.”

Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”

Narasumber : “Berpengaruh, Saya lebih teliti, detail buat ke diri Saya sendiri gitu.”

Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?”

Narasumber : “Berpengaruh, bisa menambah skill.”

Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”

Narasumber : “Menambah pengetahuan sama meningkatkan skill, menambah pengetahuan Saya misalnya tentang mesin ini mesin itu, proses ini proses itu.”

Transkrip Wawancara 33

Nama: Mrs. ZZ

33. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Udah tidak ingat.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Karena itu sudah jadi haknya karyawan.”

Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”

Narasumber : “Berpengaruh, soalnya mendukung karyawan untuk semangat lagi kerjanya.”

Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?”

Narasumber : “Berpengaruh.”

Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”

Narasumber : “Utamanya dari jangka waktu, waktunya enak, pulang jadi on time, masa kerjanya lebih luas.”

Transkrip Wawancara 34

Nama: Mrs. SM

34. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Iya.”

Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?”

Narasumber : “Iya itu sangat penting karena kan untuk termasuk sistem dalam pekerjaan juga.”

Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”

Narasumber : “Berpengaruh, karena semisal kalau shift nya beda jamnya terlalu mepet atau sama bisa tabrakan atau perpindahan shift itu.”

Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan anda tentang perusahaan?”

Narasumber : “Berpengaruh, mulai dari gaji, aturan aturan.”

Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”

Narasumber : “Misal dari jam kerja terus jam lembur, tunjangan, shift.”

Transkrip Wawancara 35

Nama: Mrs. SD

35. Pewawancara : “Apakah Anda masih ingat dengan program induksi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen?”
    Narasumber : “Iya.”
    Pewawancara : “Menurut Anda, apakah program induksi penting dalam pekerjaan? Mengapa?"
    Narasumber : “Penting, karena menjaga keselamatan dalam bekerja dan menertibkan dalam bekerja.”
    Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap pekerjaan Anda?”
    Narasumber : “Berpengaruh, kalau pakai sarung tangan kalau engga branya warnanya terang biar tidak kotor.”
    Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan Anda tentang perusahaan?”
    Narasumber : “Berpengaruh, biar lebih tertib, disiplin.”
    Pewawancara : “Apa keuntungan yang Anda dapatkan dengan adanya program induksi?”
    Narasumber : “Jadi tau cuti, shift.”

Transkrip Wawancara 36

Perusahaan

Nama: Mr. MN (HRD)

36. Pewawancara : “Apakah program induksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?”
    Narasumber : “Sangat berpengaruh, karena di induksi sendiri kan terkait dengan salah satunya peraturan perusahaan yang mana semisal karyawan tidak mengetahui peraturan perusahaan

pasti dia akan melanggar semua aturannya yang mana itu akan mengakibatkan kerugian diperusahaan."

Pewawancara : "Apakah ideal jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?"

Narasumber : "Kurang ideal, karena untuk induksi sendiri seharusnya disampaikan saat ataupun sudah diterima."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah efektif jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?"

Narasumber : "Kurang efektif, karena terkait dengan disampaikannya induksi saat rekrutmen seharusnya saat karyawan diterima tapi dampak positifnya yang mana yang belum tau terkait dengan induksi ataupun peraturan itu akan menjadi tambah wawasan, yang mana nanti semisal tidak bisa bekerja disini nanti bisa bekerja diluar perusahaan, dia sudah mengetahui sedikitnya SOP di perusahaan sini jadi dia disana sudah memiliki bekal terkait dengan sedikit SOP."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah efisien jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?"

Narasumber : "Kurang efisien, terkait induksi disampaikan saat rekrutmen otomatis itu akan membutuhkan waktu yang sangat lama salah satunya karena alur rekrutmen disini pun juga dari ngisi form terus daftar isi, ngisi link ada juga yang untuk psikotes ada yang tidak untuk langsung terjun ke lapangan nah itu otomatis kalau disampaikan induksi untuk ke semuanya disaat rekrutmen otomatis membutuhkan waktu yang cukup lama."

Pewawancara : "Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan karyawan tentang perusahaan?"

Narasumber : "Sangat berpengaruh, karena gampangnya gini contohnya hal sepele terkait dengan topi dan id card itu sangat sangat berpengaruh untuk kinerja karyawannya karena SOP

ataupun paling kecil disitu kewajiban karyawan harus memakai dan tuntutan dari perusahaan diwajibkan untuk memakai, contohnya semisal tidak memakai topi ataupun id card dan menjadi kebiasaan otomatis kita akan tegur pun dia nya juga susah yang mana nanti dampaknya akan menjadi kebiasaan setelah itu otomatis kita lihat tuh kinerja, kualitas nya terjaga atau tidak otomatis akan berdampaknya terkait dengan itu."

Pewawancara : "Apa keuntungan perusahaan dengan adanya program induksi?"

Narasumber : "Sangat untung, tadi diawal sudah sedikit Saya sampaikan yang mana orang yang tidak tau akan menjadi tau salah satunya terkait dengan peraturannya, contoh jam kerja, waktu istirahat, SOP, makanan dan minuman, tempat parkir, id card dan topi itu semua sangat berdampak untuk perusahaan yang mana nanti endingnya terkait dengan gimana caranya karyawan bisa terorganisasi ataupun bisa ngikutin peraturan dan perusahaan sudah memberikan peraturan itu yang mana nanti biar tidak ada kerugian saat nantinya membikin garment ataupun produknya."

Pewawancara : "Apakah perusahaan pernah melakukan evaluasi pada program induksi?"

Narasumber : "Kalau saat Saya bekerja disini belum tapi sebelum Saya ada evaluasi terkait dengan kinerja dan terkait dengan induksi itu ada, pakai google form nanti suruh ngisi."

Transkrip Wawancara 37

Nama: Mrs. AA (HRD)

37. Pewawancara : "Apakah program induksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?"

Narasumber : “Sangat berpengaruh ya, karena itu kan kita menjelaskan tentang peraturan, tata tertib, dsb, SOP kepada karyawan jadi itu sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan juga.”

Pewawancara : “Apakah ideal jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Kalau menurut Saya pribadi, lebih efektif ketika karyawan itu setelah diterima jadi bukan dibagian rekrutmen karena kalau rekrutmen kan mungkin ada yang keterima ada yang tidak jadi menurutku lebih baik pas udah keterima jadi sekalian tanda tangan kontrak sekalian induksi karyawan.”

Pewawancara : “Mengapa program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen? Mengapa tidak dilaksanakan setelah mereka diterima?”

Narasumber : “Nah ke pertanyaan kedua tadi ya, kalau menurutku pribadi sih lebih baik di kasih pas udah keterima jadi bukan direkrutmen cuma ya mungkin kebijakannya sekarang seperti itu jadi ya dilakukan aja.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah efektif jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Kurang efektif, lebih efektif kalau udah keterima.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah efisien jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Waktunya kurang karena kan itu lebih banyak buang waktu ya, karena itu kan ada karyawan yang belum tentu masuk kesini juga, jadi ya lebih efektif pas mereka udah keterima kerja, tanda tangan kontrak sekalian ngasih induksi, dikumpulin beberapa orang itu lebih efektif.”

Pewawancara : “Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan karyawan tentang perusahaan?”

Narasumber : “Sangat berpengaruh sih karena kita induksi kan itu udah

menjelaskan semuanya ya jadi sangat berpengaruh."

Pewawancara : "Apa keuntungan perusahaan dengan adanya program induksi?"

Narasumber : "Keuntungannya jadi karyawan lebih bisa memahami bisa lebih mengerti, bisa lebih patuh."

Pewawancara : "Apakah perusahaan pernah melakukan evaluasi pada program induksi?"

Narasumber : "Sudah pernah dan itu sudah beberapa kali dan itu dibagian rekrutmen."

Transkrip Wawancara 38

Nama: Mr. MZ (HRD)

38. Pewawancara : "Apakah program induksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?"

Narasumber : "Menurut Saya program induksi itu berpengaruh karena kita ada dua komunikasi disitu, pertama komunikasi antara karyawan dan perusahaan yang dimana karyawan itu akan mengetahui bahwa apa aja sih peraturan disini, apa aja budaya disini seperti apa, kultur kerja disini dan hak hak apa aja yang akan dia dapatkan nanti jika bekerja disini, komunikasi kedua itu terkait dengan perusahaan ke karyawan jadi nanti kamu harus seperti ini, kamu mempunyai kewajiban disini kamu harus mematuhi peraturan yang ada disini apapun itu dengan kamu sudah tanda tangan kontrak berarti kamu sudah menyetujui bahwa kamu akan mengikuti aturan yang ada disini seperti itu jadi bagi Saya itu penting sekali karena disitu akan ada komunikasi dua arah yang akan saling menguntungkan antara keduanya."

Pewawancara : “Apakah ideal jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Menurut Saya kurang, karena disitu ditahap rekrutmen itu masih calon karyawan pasti juga belum tentu diterima seperti itu jadi untuk apa kita menginduksi seorang calon karyawan yang akan diterima tapi dia belum diterima disini jadi menurut Saya kurang efisien, kurang bagus karena membuang buang waktu mending kalau fokus rekrutmen kita rekrutmen dulu orangnya setelah itu kita tes seperti apa orangnya baru kita nanti jika diterima baru ada induksi seperti itu sih menurut Saya.”

Pewawancara : “Mengapa program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen? Mengapa tidak dilaksanakan setelah mereka diterima?”

Narasumber : “Seperti tadi yang Saya omongin, Kalau menurut Saya kurang setuju dengan induksi yang ada di pas rekrutmen karena tadi jadi karyawan yang belum tentu diterima akan merasa istilahnya oh berarti mungkin akan jadi melebih lebihkan, oh nanti akan diterima, Saya akan diterima padahal dia belum tentu juga diterima seperti itu, nah alangkah baiknya memang program induksi itu setelah rekrutmen jadi nanti karyawan yang sudah diterima, sudah tanda tangan kontrak misal seperti itu nah nanti bisa lebih tau tentang perusahaan seperti apa, mungkin diproses rekrutmen hanya untuk sekilas tentang perusahaan, seperti tentang ya perusahaan kita berjalan dibidang apa terus hal hal aturan aturan umum yang ada diperusahaan seperti itu sih menurut Saya seperti itu.”

Pewawancara : “Menurut Anda apakah efektif jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?”

Narasumber : “Menurut Saya tidak efektif karena jadi setelah karyawan

diterima akan ada saling dua komunikasi lagi tadi jadi setelah itu nanti prosesnya akan berlanjut dalam artian setelah karyawan diterima karyawan tersebut akan mendapatkan hak hak nya dan lebih tau tentang perusahaan seperti apa jadi alangkah baiknya memang kalau menurut Saya induksi itu setelah rekrutmen atau setelah dia di hire jadi menurut Saya sangat efektif setelah dia di rekrutmen."

Pewawancara : "Menurut Anda apakah efisien jika program induksi dilaksanakan pada kegiatan rekrutmen?"

Narasumber : "Menurut Saya tidak efisien karena disitu akan memakan banyak waktu karena kalau memang mau rekrutmen kita khusus rekrutmen aja dari awal dari calon karyawan itu mengisi form form yang harus diisi setelah itu wawancara, tes setelah itu diwaktu itupun juga mungkin perusahaan perusahaan yang karyawannya banyak atau yang harus hire banyak itu akan memangkas sedikit waktu jadi mending untuk induksi itu lebih efisien di proses setelah rekrutmen karena akan memangkas waktu yang lebih optimal di bandingkan dengan sebelum rekrutmen karena sebelum rekrutmen akan ada banyak alur atau ada banyak proses jadi apalagi dengan karyawan karyawan yang ribuan atau ratusan yang harus setiap hari menghire orang jadi lebih efisien dilakukan induksi itu setelah rekrutmen."

Pewawancara : "Jelaskan apakah program induksi berpengaruh terhadap pengetahuan karyawan tentang perusahaan?"

Narasumber : "Jelas sangat berpengaruh ya, karena program induksi ini kan akan menentukan gambaran nanti karyawan itu saya akan bekerja itu dimana, dibagian apa dan peraturan peraturan apa yang harus saya patuhi jika nanti saya akan bekerja selama disini seperti itu jadi itu merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang

dimana program induksi itu memang harus dilakukan karena itu akan saling tukar informasi karyawan dan perusahaan."

Pewawancara : "Apa keuntungan perusahaan dengan adanya program induksi?"

Narasumber : "Menurut Saya agar lebih bisa mendisiplinkan karyawan untuk kedepannya, jadi misal karyawan itu belum tau atau masih awam dengan peraturan yang ada disini atau untuk kebudayaan disini jadi itu akan bisa menggambarkan perusahaan kepada karyawan yang dimana, kamu nanti akan bekerja di tempat seperti ini jadi itu sangat sangat penting."

Pewawancara : "Apakah perusahaan pernah melakukan evaluasi pada program induksi?"

Narasumber : "Harusnya udah setiap perusahaan itu pasti akan ada yang namanya evaluasi untuk program induksi, karena kita akan melewati beberapa zaman zaman yang dimana itu akan dengan kultur budaya atau cara teknologi yang ada itu akan berpengaruh, contoh misal nanti zaman dulu mungkin kita induksi itu dengan berkeliling atau mungkin dengan satu satu perdivisi tapi mungkin dengan adanya zaman perubahan mungkin kita langsung kasih power point slide show yang dimana bisa presentasi yang itu akan memudahkan proses induksi kedepannya seperti itu."