

Improvement Sistem Rekrutmen Karyawan PT Ecogreen Oleochemicals (Batam Plant)

Timothy Calvin Gunawan¹, Jani Rahardjo²

Abstract: In nowadays, PT. Ecogreen Oleochemicals Batam requires an effective and efficient recruitment system to select new employees. The existing recruitment system does not yet have a test that can measure the ability of prospective employees. This company planned to acquire an additional process in the system of recruitment of employees, namely General Aptitude Test (GAT). General aptitude Test have 2 types of test for level Supervisor and Rank and File. The Supervisor has 5 types of test such as Sequences, Perceptual, Analysis, Number Skills and Dynamics. Rank and File have 3 types of tests which are Perceptual, Analysis and Number Skills. The test results obtained by testing the lowest average value was 32.9 then set for a minimum of 30 passing for all types of tests. Only dynamics test that has a correlation between GAT and Performance values.

Keywords: General Aptitude Test, Employee Recruitment System, Correlation Test.

Pendahuluan

Ecogreen Oleochemicals adalah salah satu perusahaan terdepan dalam menghasilkan *Natural Fatty Alcohol* di dunia. PT Ecogreen Oleochemicals Batam merupakan salah satu perusahaan dari Ecogreen Oleochemicals yang bergerak di bidang oleokimia dan terletak di Indonesia. Oleokimia merupakan bahan kimia yang berasal dari minyak atau lemak dari hewan maupun tumbuhan. Perusahaan yang memiliki fasilitas produksi di Indonesia ini, dapat menghasilkan produk *Unsaturated Fatty Alcohol (Oleyl Alcohol)*, berbagai macam *Saturated Fatty Alcohol* (dari C8 hingga C18), *Oleic Acid*, *Refined Glycerin* dan *Specialty Ester* seperti *Medium Chain Triglyceride* (MCT untuk bahan kosmetik, obat-obatan, makanan dan minyak pelumas). Perusahaan Ecogreen Oleochemicals untuk melayani permintaan *customer* secara global, perusahaan ini memiliki kantor pemasaran di Amerika Serikat, Jerman dan Singapura. Perusahaan ini secara global mengerjakan sejumlah 1300 orang karyawan dan cabang perusahaan yang berada di Batam mengerjakan sejumlah 619 karyawan. PT Ecogreen Oleochemicals Batam Plant memiliki 2 *plant* (EOB 1 dan EOB 2) yang dapat menghasilkan 180.000 ton pertahun produk *fatty alcohol*.

Perusahaan ini sedang melakukan ekspansi untuk membuat *plant* baru (EOB 3) dengan menggunakan Lurgi Technology, yang dijadwalkan akan selesai pada akhir tahun 2014. *Plant* baru ini dirancang untuk dapat menghasilkan kapasitas produksi secara keseluruhan sebesar 360.000 ton pertahun, diharapkan dapat memenuhi permintaan produk *fatty alcohol* secara global. Proyek pembangunan ekspansi ini akan memerlukan karyawan tambahan sebesar 200 orang, berdasarkan *forecast* rekrutmen karyawan tahun 2014. Permintaan sejumlah karyawan tambahan ini untuk memenuhi kebutuhan dari perusahaan, maka dibutuhkan partisipasi dari departemen *Human Resource* (HR). Departemen HR memerlukan sistem rekrutmen karyawan yang dapat memudahkan dalam mencari karyawan yang berpotensi, secara efektif dan efisien. Sistem rekrutmen pada perusahaan ini masih kurang efektif, karena pada tahap seleksi calon karyawan belum adanya tes kemampuan untuk calon karyawan. Tes ini berguna untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat mengetahui apakah kemampuan pelamar tersebut sesuai yang diharapkan oleh penguji atau *user*. Penelitian ini membantu PT Ecogreen Oleochemicals Batam (EOB) khususnya pada departemen *Human Resource* untuk memperbaiki sistem rekrutmen. Proses perbaikan sistem rekrutmen dilakukan dengan mengadakan *General Aptitude Test* (GAT) untuk menguji kemampuan yang dimiliki calon karyawan yang ada.

^{1,2} Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Email: timothy.calvin.g@live.com, jani@peter.petra.ac.id

Metode Penelitian

Bagian ini akan membahas mengenai metode-metode yang digunakan dalam membantu dalam penelitian melakukan perbaikan sistem rekrutmen karyawan PT Ecogreen Oleochemicals (Batam Plant). Metode yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang salah satu bagian yang terpenting adalah rekrutmen karyawan. Bagian rekrutmen memiliki jenis tes rekrutmen berdasarkan teori psikologi salah satunya adalah *General Aptitude Test*. Data tes ini kemudian di uji statistika dengan menggunakan pengujian distribusi normal dan pengujian korelasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia menurut Hariandja [3] seringkali disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan SDM agar tercapai tujuan organisasi. SDM memiliki tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Rekrutmen

Rekrutmen menurut Soeipto [5] adalah proses menarik minat dan mengumpulkan calon karyawan yang sesuai dengan rencana SDM untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Rekrutmen memiliki proses pemilihan calon karyawan dimana akan dipilih sesuai dengan kriteria disebut seleksi. Seleksi adalah proses pemilihan kandidat (calon karyawan) yang disesuaikan dengan jabatan yang lowong.

Jenis Tes Rekrutmen

Tes yang dilakukan menurut Hariandja [3] untuk menentukan calon karyawan sesuai dengan persyaratan kerja. Setiap pekerjaan pasti memiliki persyaratan kerja yang berbeda, sehingga tes yang dilakukan, sukar menentukannya. Terdapat sejumlah tes yang dapat dilakukan oleh beberapa perusahaan terhadap pekerjaan yang berbeda-beda seperti *psychological test*, *knowledge test*, *performance test*, *aptitude test*, *intelligence test* dan *medical test*.

Psikologi

Psikologi menurut Wade [6] adalah sebuah ilmu yang memperhatikan tingkah laku dan berbagai

proses mental ini dipengaruhi oleh situasi mental organism dan lingkungan eksternal. Psikologi terdiri dari beberapa spesialisasi seperti psikologi industri atau organisasi dan psikologi psikometri. Psikologi industri atau organisasi mempelajari tingkah laku di tempat kerja. Ilmu ini berfokus pada pengambilan keputusan, semangat kerja karyawan, motivasi kerja, produktivitas dan lain-lainnya. Psikologi psikometri merancang dan mengevaluasi tes kemampuan mental, bakat, minat dan kepribadian.

General Aptitude Test (GAT)

General Aptitude Test (GAT) bertujuan untuk mengukur arah dan kekuatan dari kepintaran seseorang. Tes ini dirancang menggunakan metode ilmiah untuk memastikan konsisten dari hasil dan akurasi perbedaan dari hasil satu dengan yang lainnya, serta dapat memprediksi kompetensi yang ada. Tes ini digunakan dalam organisasi untuk seleksi dari eksternal maupun internal. *General Aptitude test* juga sama seperti *tools* lainnya dimana dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Resiko besar didapatkan pada saat proses seleksi atau proses mengembangkan orang dimana orang tersebut tidak sesuai, dan biaya finansial yang terdapat pada keputusan yang salah terkait tenaga kerja dapat dipertimbangkan.

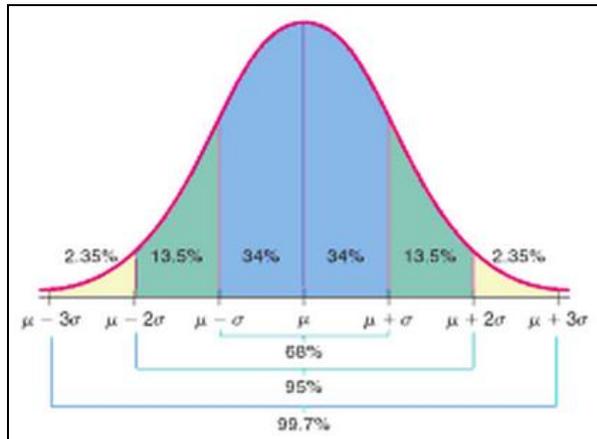
Statistika

Kata statistika menurut Nadar [4] berasal dari kata Latin "status" yang memiliki arti keadaan. Statistika sebagai subyek yang menyediakan prinsip dan metodologi untuk merancang proses pengumpulan data, meringkas dan menafsirkan data, serta dapat menggambarkan kesimpulan yang ada. Statistika untuk waktu yang lama telah membantu mengidentifikasi dengan menampilkan data dan diagram yang berkaitan dengan situasi ekonomi, demografi, dan politik dalam sebuah negara. Peranan utama dari tujuan statistika sebagai ilmu pengetahuan, selain dapat menampilkan data, statistika berkaitan dengan informasi pengumpulan data, menafsirkan data, dan menggambarkan kesimpulan tentang fenomena yang terjadi. Lingkup dari subyek ini meluas dari semua proses untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pencarian fakta melalui pengumpulan dan pengujian data.

Pengujian Distribusi Normal

Pengujian data berdistribusi normal diperlukan untuk menggambarkan penyebaran data. Distribusi normal memiliki kurva yang menyerupai bentuk lonceng, dimana *mean* dan

mediannya memiliki titik yang sama. Kurva distribusi normal pada Gambar 1.



Gambar 1. Kurva distribusi normal.

Distribusi normal memiliki 68% dari nilai data dengan satu standar deviasi yang terletak di setiap sisi dari nilai mean. Distribusi normal memiliki 95% dari nilai data dengan dua standar deviasi yang terletak di setiap sisi dari nilai mean. Distribusi normal memiliki 99.7% dari nilai data dengan tiga standar deviasi yang terletak di setiap sisi dari nilai mean. Pengujian distribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *software* statistik komputer seperti MINITAB dan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Pengujian Korelasi

Konsep dari korelasi secara singkat menurut Nadar [4] berarti hubungan antara dua variabel. Tujuan utama dari korelasi adalah untuk membuktikan hubungan antara dua variabel. Statistik hanya dapat menetapkan adanya atau tidak adanya hubungan antara variabel. Korelasi merupakan alat statistik yang didesain untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hasil dan Pembahasan

PT EOB menginginkan untuk memperbaiki sistem rekrutmen mereka yang telah ada. Penambahan metode *General Aptitude Test* dalam sistem rekrutmen karyawan pada departemen HR.

Kriteria Pemilihan Jenis Soal *General Aptitude Test*

Pemilihan jenis soal *General Aptitude Test* berdasarkan *Technical Competency* karyawan yang ada di perusahaan. *Technical Competency* yang dijadikan pedoman untuk karyawan dalam departemen produksi. Pemilihan jenis soal ini bertujuan untuk memudahkan departemen HR

mengukur kemampuan secara umum. Pemilihan jenis soal berdasarkan *Technical Competency* untuk *Level Rank and File*, memiliki jenis soal tes yang sesuai seperti *Perceptual*, *Analysis* dan *Number Skills*. Ketiga jenis soal tes ini diharapkan dapat mengukur kemampuan yang diharapkan oleh *User*. Pemilihan jenis soal untuk *Level Supervisor* memiliki kesulitan dan tanggung jawab yang lebih berdasarkan *Technical Competency*. Pemilihan jenis soal berdasarkan *Technical Competency* pada untuk *Level Supervisor*, memiliki jenis soal tes yang sesuai seperti *Sequences*, *Perceptual*, *Analysis*, *Dynamics* dan *Number Skills*. Kelima jenis soal tes ini diharapkan dapat mengukur kemampuan yang diharapkan oleh *User*.

General Aptitude Test untuk *Rank and File*

Penerapan GAT terdiri dari dua jenis *job level* untuk *Rank and File* dan *Supervisor*. Pengelompokan jenis tes dikarenakan perusahaan PT Ecogreen Oleochemicals Batam hanya menerima calon karyawan untuk kedua *job level* tersebut. Jenis tes yang digunakan untuk *job level Rank and File* berdasarkan beberapa pertimbangan seperti tingkat kesusahan, bakat yang perlu untuk diukur dan waktu. Pertimbangan yang telah dibuat menghasilkan tiga jenis tes untuk *job level Rank and File*. Soal pada *perceptual test* seperti pada tes ini memiliki urutan pola dari gambar atau bentuk yang ada. Ujian ini memiliki waktu 6 menit untuk mengerjakan 25 soal, sehingga dibutuhkan kecepatan untuk menentukan jawaban yang benar. *Perceptual test* untuk mengukur kemampuan yang dimiliki seseorang dalam hal berpikir logis untuk mengetahui pola yang ada dan kecepatan berpikir untuk menjawab pertanyaan. Tes ini juga menguji kemampuan dalam bentuk visual dan gambar. Soal *analysis test* merupakan soal secara verbal dimana terdapat informasi atau cerita dan peserta diharuskan menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan informasi atau cerita tersebut. Soal dalam tes ini rumit sehingga peserta diharapkan untuk menulis di selembar kertas yang telah disediakan untuk mendapatkan jawaban yang tepat. Informasi yang ada seringkali membingungkan sehingga peserta kesulitan dalam mengerjakan tes ini. Peserta yang mengikuti ini ujian ini akan diukur kemampuan secara verbal seperti membaca, memahami soal dan mengikuti maksud yang ada, serta kemampuan untuk membayangkan informasi tersebut dan ketahanan terhadap tekanan. Kecepatan dalam menyimpulkan sesuatu juga diukur dalam tes ini, dikarenakan waktu yang diberikan untuk mengerjakan selama 15 menit untuk 33 soal. Soal *Number Skills* merupakan soal perhitungan yang digabung dengan verbal, sehingga peserta diharuskan menyimak soal dahulu baru dapat

menghitung apakah perhitungan tersebut dikali atau dibagi terlebih dahulu untuk menentukan jawaban yang tepat. Waktu untuk mengerjakan ujian ini adalah 10 menit untuk 40 soal. Peserta juga diberikan selembar kertas untuk membantu menghitung. Ujian ini mengukur selain kemampuan untuk menghitung secara cepat, namun juga untuk menyimak secara cepat, menentukan jawaban secara cepat dan teliti. Ketiga jenis ujian ini merupakan tes dasar yang dibutuhkan oleh perusahaan PT Ecogreen Oleochemicals Batam untuk mengukur bakat yang dimiliki calon karyawan. Kemampuan yang diukur pada tes pertama untuk mengetahui kemampuan seseorang untuk berpikir secara visual. Tes kedua untuk mengetahui kemampuan verbal peserta. Tes terakhir merupakan ujian untuk mengukur kemampuan seseorang berhitung secara cepat dan benar. Ketiga tes ini digunakan dalam pekerjaan sehari-hari di perusahaan, dikarenakan di setiap departemen atau bagian terdapat ketiga macam kemampuan yang dibutuhkan.

General Aptitude Test untuk Supervisor

Jenis tes untuk *job level Supervisor* memiliki dua tambahan jenis yaitu *sequences test* dan *dynamics*, selain tiga jenis tes yang digunakan dalam GAT untuk *job level Rank and File*. Penambahan tes ini berdasarkan pertimbangan karena pekerjaan untuk *Supervisor* memiliki kesusahan, tanggung jawab dan tekanan yang lebih dibandingkan dengan *Rank and File*. Jenis tes *sequences test* merupakan tes secara visual mengenai bentuk atau gambar yang memiliki pola dan urutan, sehingga peserta harus menyimak pola pada soal yang ada agar dapat mudah mencari jawaban. Kombinasi pola yang ada seringkali membuat peserta kebingungan dalam menemukan pola yang ada sehingga peserta memilih jawaban yang salah. Kombinasi pola tersebut seperti perpaduan ukuran bentuk (besar dan kecil), warna bentuk (hitam dan putih), macam bentuk (kotak, lingkaran dan segitiga) dan penambahan garis dalam bentuk yang ada. Peserta harus memilih jawaban untuk dua soal dalam satu nomor, sehingga jika salah satu jawaban yang dipilih peserta salah dalam satu nomor maka pada nomor tersebut peserta tidak mendapat nilai. Peserta diberi waktu 15 menit untuk mengerjakan 32 nomor soal. *Sequences test* untuk mengukur kemampuan peserta untuk berpikir memecahkan masalah yang rumit, memahami pola dalam bentuk gambar atau bentuk, serta memahami kombinasi pola yang ada. Peserta selain diuji kemampuannya, namun juga diuji ketahanan dalam tekanan, semangat untuk berjuang dan mencari solusi dalam persoalan. *Dynamics Test* memiliki gambar ilustrasi yang berkaitan dengan soal pertanyaan. Ilustrasi

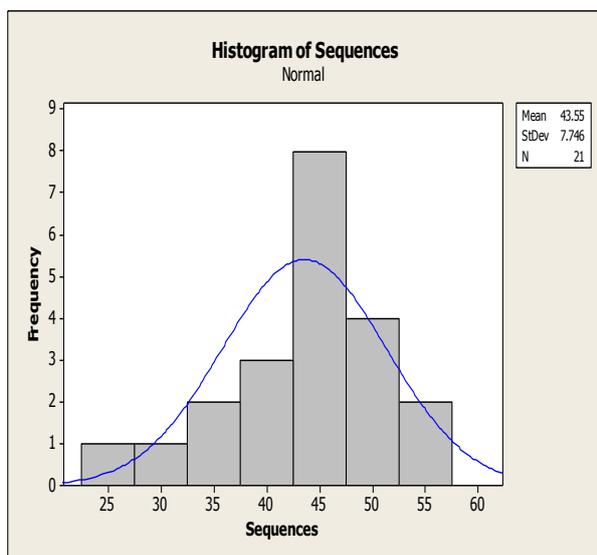
yang ada berkaitan dengan logika sederhana tentang gerakan mekanik dan fisika, tanpa adanya soal perhitungan sehingga peserta yang mengikuti ujian tidak berpengaruh terhadap latar belakang pendidikan yang dimiliki peserta. Peserta diberi waktu 10 menit untuk mengerjakan 25 nomor soal. Jenis tes ini mengukur kemampuan peserta dalam logika berpikir berkaitan dengan kegiatan mekanis. Kedua jenis tambahan ini diperlukan untuk mengukur kemampuan *Supervisor*, sehingga dalam mengerjakan kelima tes secara keseluruhan akan diuji kemampuan dan juga daya tahan peserta dalam tekanan. Tekanan ini berupa selain jumlah tes yang harus diikuti sebanyak lima tes, namun juga sekitar satu jam peserta harus terus menggunakan otaknya untuk berpikir serta mengerjakan soal sebanyak mungkin dengan waktu terbatas. Kelima jenis tes tersebut memiliki tingkat kesusahan yang bertingkat berdasarkan nomor soal, jika nomor soal 1 tergolong mudah dan semakin mendekati nomor soal akhir maka semakin susah. Kesusahan dalam kelima tes memiliki ragam seperti semakin rumit dan semakin banyak kombinasi.

Hasil Uji Coba General Aptitude Test (GAT)

General aptitude test yang telah dipersiapkan akan di uji coba. Kegiatan uji coba ini untuk mengetahui kekurangan dari soal seperti salah ketik dan kurang informasi, apakah bobot soal terlalu susah dan tanggapan dari peserta yang telah diuji. Hasil dari kegiatan uji coba untuk mengetahui berapa nilai minimum untuk menentukan nilai kelulusan dan mengetahui apakah ada korelasi dengan hasil *Performance appraisal* peserta. Peserta uji coba diikuti oleh karyawan permanen PT EOB yang terdiri dari 42 karyawan *Rank and File* dan 22 *Supervisor*. Peserta diharuskan karyawan permanen dikarenakan untuk memperoleh data *Performance Appraisal* sehingga dapat membantu dalam penelitian. Kegiatan uji coba dilakukan pada bulan April 2014. Hasil yang didapat dari kegiatan uji coba untuk nilai yang didapat dari *Supervisor*. Nilai rata-rata yang didapat untuk jenis *Sequences Test* memiliki nilai rata-rata 43.55. *Perceptual Test* memiliki nilai rata-rata sebesar 36.95, sedangkan untuk jenis *Analysis* memiliki rata-rata sebesar 32.90. *Supervisor* memiliki nilai rata-rata tertinggi dalam jenis *number skills* dengan nilai 48.93. Nilai rata-rata yang di dapat dari hasil uji coba untuk jenis *Dynamics* 36.76. *Rank and File* memperoleh hasil uji coba untuk jenis *Perceptual Test* memiliki hasil dengan rata-rata 34.1. Nilai rata-rata yang diperoleh untuk jenis *Analysis* sebesar 34.12. Jenis tes yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah *Number Skills* sebesar 46.01.

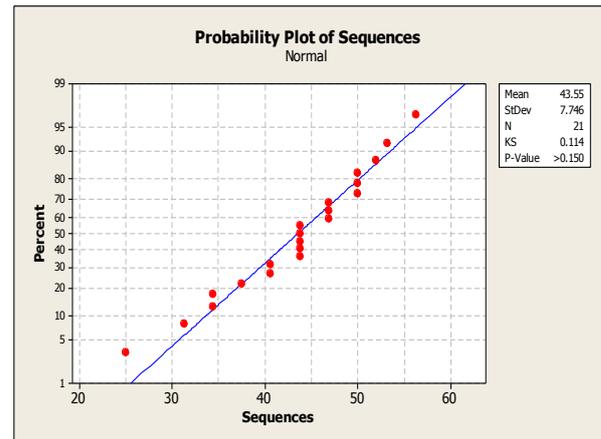
Pengujian Distribusi Normal

Pengujian distribusi normal merupakan pengujian yang membantu untuk menentukan nilai minimum kelulusan tes. Pengujian ini dengan memasukkan data ke dalam *software* komputer MINITAB, lalu hasil *output* yang dikeluarkan memudahkan dalam penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan data dari hasil setiap jenis tes yang didapat. Pengujian distribusi normal dengan melihat penyebaran data dalam *Histogram* dan *Normality Test*. Pengujian distribusi normal dapat dilihat pada Gambar 2 dan Gambar 3.



Gambar 2. *Histogram sequences test untuk level supervisor.*

Penyebaran data dapat dilihat pada Gambar 2 dengan membuat menjadi *Histogram*. Penyebaran data tersebut menggambarkan distribusi normal. Grafik yang ada menunjukkan bahwa data dari jenis *Sequences Test* memiliki nilai rata-rata 43.55 dan memiliki standar deviasi sebesar 7.746. Data didapatkan dari 21 responden yang mengikuti kegiatan hasil uji coba. Grafik yang ada memiliki satu puncak dan penyebaran datanya menyerupai bentuk *Bell Shaped*, sehingga ada kemungkinan bahwa data yang ada memiliki distribusi penyebaran datanya yaitu normal. Pengujian distribusi normal untuk membuktikan apakah data yang ada berdistribusi normal maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Normality Test* yang terdapat pada *software* komputer MINITAB. Hasil pengujian distribusi normal atau *Normality Test* untuk membuktikan data tersebut memiliki distribusi normal dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. *Uji kenormalan sequences test untuk level supervisor.*

Pengujian distribusi normal dilakukan dengan menggunakan *Normality Test*. *Normality Test*, melalui Gambar 3 memiliki P-Value lebih besar dari 0.15 atau lebih besar dari alpha (0.05), maka gagal tolak H_0 sehingga data yang ada memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan terhadap data untuk jenis tes lainnya untuk *level Supervisor* maupun *Rank and File*. Hasil pengujian ini memiliki hasil yang sama untuk semua jenis soal tes lainnya.

Pengujian Korelasi antara Hasil Tes dengan Performance Appraisal

Pengujian korelasi dilakukan setelah mendapatkan hasil kegiatan uji coba. Pengujian korelasi ini untuk membuktikan bahwa adanya korelasi antara nilai hasil tes dengan nilai *Performance Appraisal*. Hasil dari pengujian korelasi untuk jenis tes *Sequences* dapat dilihat pada Tabel 1.

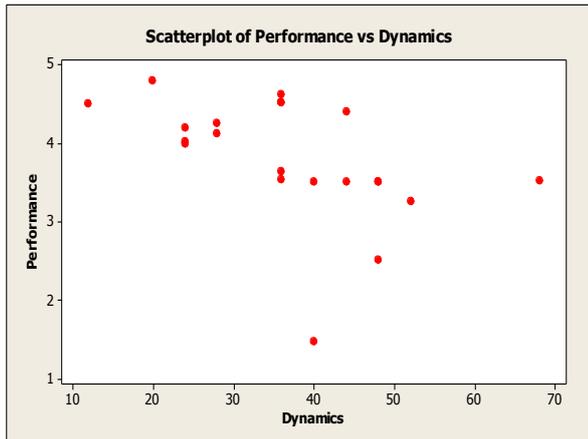
Tabel 1. Hasil uji korelasi *dynamics* dengan *performance appraisal level supervisor*.

Correlations			
		Dynamics	Performance
Dynamics	Pearson Correlation	1	-.492*
	Sig. (2-tailed)		0.024
	N	21	21
Performance	Pearson Correlation	-.492*	1
	Sig. (2-tailed)	0.024	
	N	21	21

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil pada Tabel 1 ditunjukkan bahwa dari pengujian korelasi antara jenis *Dynamics Test*

dengan nilai *Performance*, memiliki nilai P-Value 0.024. P-Value dibawah 0.05 maka tolak H_0 sehingga ada korelasi antara hasil dari jenis *Dynamics Test* dengan nilai *Performance*. *Pearson Correlation* yang terdapat pada Tabel 1 memiliki nilai -0.492, sehingga jenis tes *Dynamics* dengan nilai *Performance* memiliki korelasi negatif. Korelasi negatif tersebut untuk lebih jelas ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Scatterplot nilai *performance* dengan nilai *dynamics*.

Gambar 4 menunjukkan bahwa *scatterplot* yang ada menunjukkan penyebaran data yang ada. Pengujian korelasi untuk jenis tes lainnya memiliki hasil yang berbeda yaitu tidak ada korelasi antara hasil nilai jenis tes dengan nilai *Performance* yang ada. Pengujian korelasi menunjukkan bahwa adanya korelasi antara jenis tes *Dynamics Test* memiliki korelasi dengan nilai *Performance Appraisal* yang ada, sedangkan jenis tes lainnya tidak memiliki korelasi. Pengujian korelasi ini tidak memiliki korelasi dikarenakan nilai *performance* yang didapat tidak hanya diukur secara teknikal tetapi juga dari nilai *behavior* karyawan. Hasil dari kegiatan uji coba maka ditetapkan untuk nilai minimum yang digunakan standar untuk setiap jenis tes adalah 30, nilai ini berdasarkan nilai rata-rata terendah diatas nilai 30. Nilai minimum kelulusan di ambil dari nilai rata-rata karena data yang ada berdistribusi normal sehingga median dan mean memiliki nilai yang sama. Nilai terendah dari antara semua jenis tes baik *level Supervisor* maupun *Rank and File* adalah 32.9. Nilai minimum kelulusan untuk GAT juga dapat dikaitkan dengan *job family* yang ada sehingga perusahaan memiliki beberapa nilai minimum kelulusan untuk setiap jenis *job family*. Pengelompokan nilai minimum kelulusan ini didasarkan oleh setiap *job family* memiliki persyaratan nilai kemampuan yang berbeda dengan *job family* lainnya.

Pengujian Korelasi Setiap Jenis Soal Tes

Pengujian korelasi untuk *level Rank and File* bahwa P-Value memiliki nilai dibawah 0.05 sehingga tolak H_0 . Hasil pengujian korelasi pada antara hasil nilai jenis *Number Skills* dengan *Analysis* tolak H_0 maka kedua variabel memiliki korelasi. Hasil pengujian korelasi pada antara hasil nilai jenis *Number Skills* dengan *Perceptual* tolak H_0 maka kedua variabel memiliki korelasi. Hasil pengujian korelasi antara jenis tes *Perceptual* dengan *Analysis* memiliki nilai P-Value sebesar 0.056 sehingga lebih besar dari 0.05 sehingga gagal tolak H_0 . Pengujian korelasi memiliki hasil gagal tolak H_0 maka tidak ada korelasi antara nilai jenis *Perceptual* dengan *Analysis*. Hasil pengujian korelasi *Level Supervisor* untuk jenis tes *Dynamics* dan *Analysis* memiliki nilai P-Value 0.004. Nilai P-Value lebih kecil dari 0.05 sehingga tolak H_0 , maka adanya korelasi antara nilai jenis tes *Dynamics* dengan *Analysis*. Hasil pengujian korelasi antara *Perceptual* dan *Number Skills* ditunjukkan pada Tabel 4.12 dan memiliki nilai P-Value sebesar 0.12. Nilai P-Value lebih kecil dari 0.05 sehingga tolak H_0 , maka adanya korelasi antara nilai jenis tes *Perceptual* dengan *Number Skills*. Hasil pengujian korelasi untuk *level Rank and File* memberi manfaat untuk menentukan jenis tes manakah yang saling berkaitan sehingga kedua jenis tersebut memiliki kesamaan kepentingan. Jenis tes *Number Skills* dengan *Analysis* memiliki korelasi sehingga ketika *Analysis* menjadi titik berat dalam kelulusan peserta maka harus melihat nilai dari *Number Skills* juga dan sebaliknya. Jenis tes *Number Skills* dengan *Perceptual* memiliki korelasi sehingga ketika *Perceptual* menjadi titik berat dalam kelulusan peserta maka harus melihat nilai dari *Number Skills* juga dan sebaliknya. Jenis tes *Number Skills* memiliki korelasi dengan jenis tes *Analysis* dan *Perceptual*, sehingga jika jenis *Number Skills* menjadi titik berat dalam penentuan maka peserta diharuskan lulus dalam jenis *Analysis* dan *Perceptual*. Jenis tes *Perceptual* dengan jenis tes *Analysis* tidak memiliki korelasi sehingga tidak ada pengaruh jika salah satu nilai dari peserta tidak lulus. Hasil Pengujian korelasi untuk *level Supervisor* didapatkan bahwa jenis tes *Analysis* dan jenis tes *Dynamics* memiliki korelasi satu dengan lainnya, sehingga ketika jenis tes *Dynamics* menjadi titik berat kelulusan maka peserta diharuskan lulus dalam ujian *Analysis* dan sebaliknya. Hasil Pengujian korelasi untuk *level Supervisor* didapatkan bahwa jenis tes *Perceptual* dan jenis tes *Number Skills* memiliki korelasi satu dengan lainnya, sehingga ketika jenis tes *Perceptual* menjadi titik berat kelulusan maka peserta diharuskan lulus dalam ujian *Number Skills* dan sebaliknya.

Simpulan

Sistem rekrutmen yang terdapat di perusahaan EOB memiliki perbaikan dengan penambahan proses *General Aptitude Test* (GAT) dalam sistem rekrutmen karyawan baru. Proses GAT telah mengalami kegiatan uji coba terhadap dua *job level*, antara lain *Supervisor* dan *Rank and File*. Hasil yang didapat dari kegiatan uji coba tes membantu menetapkan nilai minimum yang digunakan standar pada proses rekrutmen karyawan baru. Nilai minimum yang harus didapat untuk dikatakan lulus adalah 30 untuk setiap jenis tes baik untuk *level Rank and File* maupun *Supervisor*. Data nilai hasil kegiatan uji coba tes di lakukan pengujian korelasi antara nilai hasil tes dengan nilai *Performance*. Hasil dari pengujian korelasi menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara nilai dari setiap jenis tes kecuali *Dynamics Test* dengan nilai *Performance*. Penambahan proses *General Aptitude Test* diharapkan dapat membantu proses seleksi karyawan baru.

Saran untuk perusahaan dalam mengadakan *General Aptitude Test* dengan menambah waktu untuk setiap jenis tes sebanyak lima menit, sehingga para peserta dapat mengerjakan jumlah soal lebih banyak.

Daftar Pustaka

1. Barret, Jim. (2012). *Ultimate Aptitude Tests*. Philadelphia: Kogan Page.
2. Brase, Charles Henry. (2012). *Understandable Statistics: Concepts and Methods*. Boston: Cengage Learning.
3. Hariandja, Marihot T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
4. Nadar, Narayanan E. (2011). *Statistics*. New Delhi: PHI Learning Limited.
5. Soecipto, Budi W. (2008). *HR Excellence 2007*. Jakarta: Salemba Empat.
6. Wade, Carole. (2007). *Psychology Nine Edition*. Michigan: Prentice Hall.

