

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA
PT BAKRI KARYA SERVISUTAMA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

DINA PARAMITA

NIM : 14612134



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA
PT BAKRI KARYA SERVISUTAMA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DINA PARAMITA

NIM : 14612134

PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA
PT BAKRI KARYA SERVISUTAMA
TANJUNGPINANG**

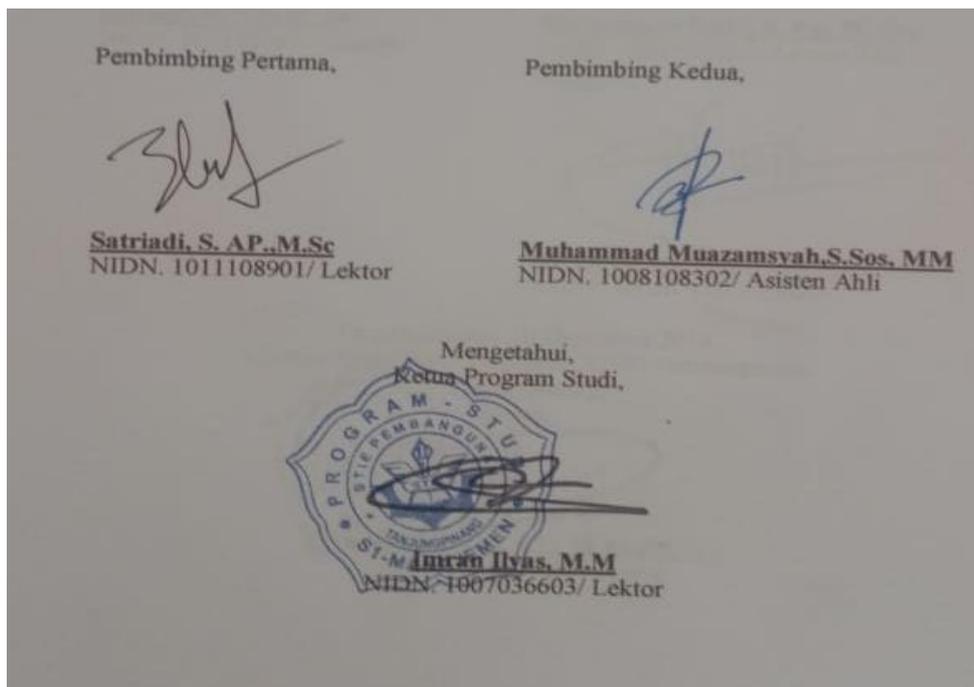
Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dina Paramita
NIM : 14612134

Menyetujui :



Skripsi Berjudul

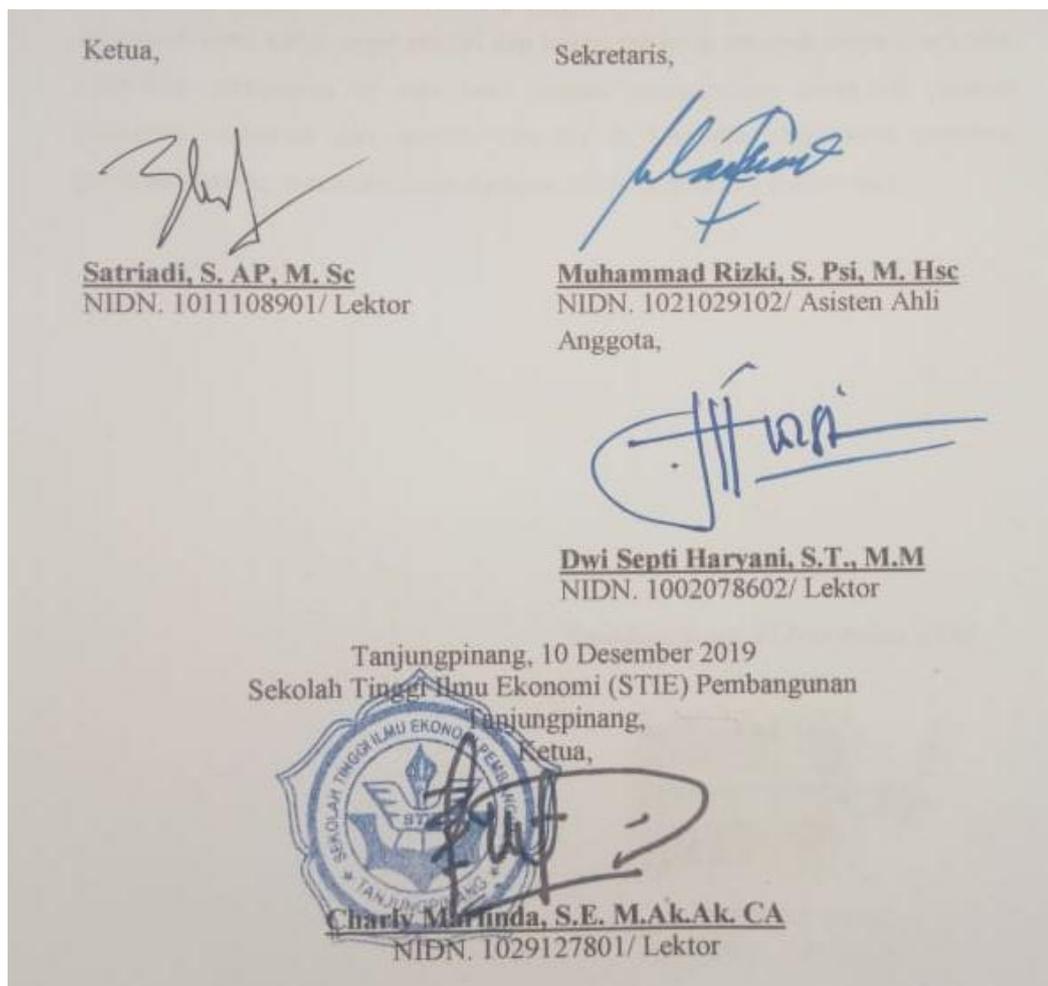
**ANALISIS PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA
PT BAKRI KARYA SERVISUTAMA
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh :

Nama : Dina Paramita
NIM : 14612134

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian



PERNYATAAN

Nama : Dina Paramita
NIM : 14612134
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.10
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Pada PT
Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan daripihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataanpalsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 25 November 2019

Penyusun,

Dina Paramita
NIM : 14612134

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini ku persembahkan kepada :

*Kedua Orangtuaku yang senantiasa menyemangati hari-hariku dalam menyelesaikan
skripsi ini.*

*Suamiku Yang Selalu Memberikan Semangat Dan Dukungannya Untuk Terus Berjuang Agar
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi*

*Teman-temanku yang selalu memotivasi untuk terus eberjuang mendapatkan
dan*

*Almamaterku tercinta Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang*

MOTTO

“Barang Siapa Merintis Jalan Mencari Ilmu Maka Allah Swt Akan
Memudahkan Baginya Jalan KeSurga”

(HR. Muslim)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Al-Inshirahayat 5)

“Lakukan semua semampumu, karena sekecil apapun yang kamu
lakukan pasti ada hasilnya, karena segala sesuatu akan indah pada
waktunya”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala nikmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Proses Rekrutmen Tenaga Kerja pada PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang" guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan semua pihak secara moral maupun material. Oleh karena itu dengan rasa tulus penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda SE.,M.,Ak., Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami SE.,M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I dan III bidang akademik dan kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.,M selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Satriadi, S.Ap.M.Sc selaku dosen pembimbing I yang telah membantu membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.
5. Bapak Muhammad Muazamsyah, S. Sos. M.M selaku pembimbing II yang telah membantu membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta staf-staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dari segi informasi terhadap penulis.
7. Bapak Kamba Rudin Selaku Site Manager, Bapak Pady Alwy Daulay selaku HRD dan Bapak Nur Akbar S.E selaku General Admin beserta Staff PT Bakri Karya Servisutama yang memberikan kemudahan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian di PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang.
8. Kedua Orang tuaku yang selalu sabar dalam mendididk anaknya serta tiada hentinya memberikan doa, motivasi, saran maupun nasihat kepada penulis.
9. Tidak lupa terima kasih kepada sahabat-sahabatku yang telah membantu penulis untuk terus berjuang dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi karunia yang tidak terhingga dalam hidupnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Tanjungpinang, November 2019

Penulis

DINA PARAMITA
NIM 14612134

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11

2.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.4 Manfaat Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Rekrutmen.....	15
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	15
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen.....	18
2.1.2.3 Metode Rekrutmen.....	20
2.1.2.4 Teknik Rekrutmen.....	23
2.1.2.5 Tahapan Rekrutmen.....	25
2.1.2.6 Proses Rekrutmen.....	26
2.1.2.7 Masalah-Masalah Dalam Rekrutmen.....	32
2.1.2.8 Dimensi Rekrutmen.....	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Penelitian Terdahulu.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Jenis Data.....	42
3.2.1 Data Primer.....	42
3.2.2 Data Sekunder.....	43
3.3 Populasi Dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1 Observasi.....	45
3.4.2 Wawancara.....	46
3.4.3 Dokumentasi.....	47
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1 Triangulasi Data.....	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum PT Bakri Karya Servisutama.....	52
4.1.2 Visi Misi Dan Budaya Kerja PT Bakri Karya Servisutama.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	55
4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi PT Bakri Karya Servisutama.....	55
4.2 Analisa Deskriptif.....	57
4.2.1 Karakteristik Informan.....	57
4.3 Analisis Proses Rekrutmen Tenaga Kerja PT Bakri Karya Servisutama	
4.3.1 Reduksi Data.....	60
4.3.1.1 Dasar Rekrutmen.....	60
4.3.1.2 Sumber Rekrutmen.....	70
4.3.1.3 Metode Rekrutmen.....	81
4.3.2 Penyajian Data.....	87
4.3.3 Penarikan Kesimpulan.....	89
4.4 Pembahasan.....	93

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Rekrutmen PT Bakri Karya Servisutama.....	4
Tabel 1.2	Kualifikasi Minimum Cleaner.....	6
Tabel 3.1	Sampel Penelitian.....	44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Informan.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4.4	Karakteristik Jabatan Informan.....	59
Tabel 4.5	Rekapitulasi Wawancara Alasan Diadakan Rekrutmen.....	60
Tabel 4.6	Rekapitulasi Wawancara Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja....	62
Tabel 4.7	Rekapitulasi Wawancara Ketentuan Permintaan Tenaga Kerja.....	64
Tabel 4.8	Rekapitulasi Wawancara Kualifikasi Tenaga Kerja.....	66
Tabel 4.9	Rekapitulasi Wawancara Kendala Kebutuhan Tenaga Kerja.....	68
Tabel 4.10	Rekapitulasi Wawancara Sumber Tenaga Kerja.....	70
Tabel 4.11	Rekapitulasi Wawancara Sumber Yang Sering Digunakan.....	72
Tabel 4.12	Rekapitulasi Wawancara Proses Mutasi.....	74
Tabel 4.13	Rekapitulasi Wawancara Tenaga Kerja berkualitas dan keahlian yang Baik.....	76
Tabel 4.14	Rekapitulasi Wawancara Media Rekrutmen.....	78
Tabel 4.15	Rekapitulasi Wawancara Kendala Memperoleh Tenaga Kerja.....	80
Tabel 4.16	Rekapitulasi Wawancara Metode Yang Digunakan.....	81
Tabel 4.17	Rekapitulasi Wawancara Hak Penentuan Metode.....	83
Tabel 4.18	Rekapitulasi Wawancara Kendala Metode Rekrutmen.....	85
Tabel 4.19	Rekapitulasi Wawancara Metode Khusus.....	86
Tabel 4.20	Hasil Penyajian Data.....	87

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Proses Rekrutmen Tradisional.....	24
Gambar 2.2	Proses Rekrutmen Menurut T. Hani Handoko.....	31
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2	Proses Rekrutmen PT Bakri Karya Servisutama.....	94
Gambar 4.3	Perbaikan Proses Rekrutmen PT Bakri Karya Servisutama.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Transkrip Wawancara
Lampiran 2	: Lembar Observasi
Lampiran 3	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 4	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 5	: Lowongan Kerja PT Bakri Karya Servisutama
Lampiran 6	: SOP Rekrutmen PT Bakri Karya Servisutama
Lampiran 7	: Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA PT BAKRI KARYA SERVISUTAMA TANJUNGPINANG

Dina Paramita, 14612134. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
dinaparamita19@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Proses Rekrutmen Tenaga Kerja yang dilaksanakan PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang..

Jenis data dalam penelitian ini data kualitatif yaitu data berupa keterangan teoritis, penjelasan, baik yang berasal dari Kepala Sekolah, Guru, maupun staf yang berhubungan dengan penelitian ini. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan data sekunder yaitu data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dengan baik oleh pihak lain. Metode pengumpulan data yang digunakan pertama observasi kedua wawancara dilakukan dengan Site Manager, General Admin, HRD (*Human Resource & Development*), Costumer Servis Serta karyawan dan Ketiga Dokumentasi

Berdasarkan penelitian tentang Analisis Proses Rekrutmen Tenaga kerja PT Bakri Karya Servisutama, maka diperoleh hasil dalam penelitian ini yaitu, Dasar Rekrutmen yang dilakukan Oleh Perusahaan sudah cukup baik yaitu sudah ada ketentuan ataupun kualifikasi yang diberlakukan untuk mencari dan menarik calon tenaga kerja PT Bakri Karya Servisutama, dari Sumber Rekrutmen dapat dilihat bahwa sumber rekrutmen masih kurang baik yaitu menggunakan sumber internal saja akibatnya mengurangi pelamar yang masuk tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Sedangkan metode yang digunakan metode tertutup saja dengan cara menarik pelamar dengan menginformasikan hanya kepada karyawan ataupun orang-orang tertentu saja akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga untuk mendapatkan karyawan yang banyak menjadi sulit.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, PT Bakri Karya Servisutama

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.Ap, M.Sc

Dosen Pembimbing 2 : Muhammad Muazamsyah, S. Sos. M.M

ABSTRACT

RECRUITMENT PROCESS ANALYSIS OF LABOR PT BAKRI KARYA SERVISUTAMA TANJUNGPINANG

Dina Paramita. 14612134. Management. STIE DevelopmentTanjungpinang
dinaparamita19@gmail.com

The purpose of this study was to fine out how the Recruitment Process Conducted by PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang.

The type of data in this study qualitative data is data in the form of theoretical description, explanation, either from Site Manager, and staff associated with this research. The data used are Primary data. Is data obtained directly from the source and secondary data is data that has been processed further and well presented by the other party. Data Collection Methods are used firs to the second observation conducted interviews with Site Manager, General Admin, HRD (Human Resource & Development) as well as employee and costumer service third documentation.

Based on research on the analysis of labor recruitment process PT BakriKaryaServisutama work, the obtained result in this study, namely, basic Recruitment conducted by the company has been good enough that the existing provisions enacted or qualification, to seek and attract prospective works at PT BakriKaryaServisutama, from the source of recruitment can be seen that the source of requitment is still not good is using internal resources alone consequently reduce the applicants that were not in accordance with the qualifications have been determined while the methods used methods covered only by attracting applicants by informing only to employees or certain people only consequently application that make relatively little so as to get employees can be difficult.

Keywords : Recruitment Process, PT BakriKaryaServisutama

Advisor 1 : Satriadi, S.Ap.M.Sc

Advisor 2 : MuhaammadMuazamsyah, S.Sos, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu Perusahaan dalam beroperasi dan menjaankan tugasnya membutuhkan karyawan digunakan sebagai tenaga kerjanya untuk menunjang aktivitas aktivitas dalam perusahaan.Sumber daya manusia adalah salah satu dari sumber-sumber ekonomi bahkan menjadi asset terpenting dan penentu bagi keberhasilan tujuan yang ingin dicapaioleh perusahaan.Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumber daya manusia (SDM) yang benar-benar berkualitas atau Professional dengan melakukan pengembangan secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) sering di istilahkan sebagai tenaga kerja merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan Perusahaan. Pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan tidak efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh Perusahaan. Adanya sebuah SDM yang baik akan dapat mempermudah untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan Perusahaan maupun keinginan organisasi.

Mones N. Kiggundu dalam buku Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah dalam buku (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organsasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.Definisi tersebut menekankan pada kata “*development and utilization of*

personel for the effective achievement". Secara garis besar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompotensi dalam bidangnya.

Tenaga kerja adalah asset yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak. Disamping itu sebagai tenaga kerja mereka mempunyai pikiran martabat dan keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan.

Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh adanya karyawan yang keluar maupun mengisi posisi yang baru dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan sehingga harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan.

Rekrutmen (penarikan) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan maupun organisasi. Proses ini (Rekrutmen) dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung dari kualitas penarikannya.

PT Bakri Karya Servisutama merupakan penyedia jasa *cleaning service* sedang bertumbuh besar untuk Menjadi Pilihan yang tepat dan cerdas sebagai Mitra Jasa Pelayanan terbaik untuk *Facility Service* baik di Batam, Tanjung Pinang, Bintan, Pekanbaru Riau, Padang Sumatera Barat dan Jakarta dan Kota Lainnya yang berdiri sejak 27 agustus 2012 yang beralamat di Jl. Raya Tanjung Uban KM.14 Pinang Kencana Blok B NO.3 Tanjung Pinang Kepri dengan berkantor Pusat di Batam Ruko Global 22, Jalan Diponegoro N0 10-11 Buliang, Kec. Batu Aji Kota Batam Kepulauan riau. dengan mengusung pelayanan utama dalam Penyediaan Jasa *Cleaning Service, Gardening Service, Pest Control, Manpower Suplly Service, Hygiene Service Care Units & High Risk Outwall Cleaning.*

PT Bakri Karya Servisutama merupakan perusahaan jasa dimana setiap bisnisnya mengutamakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan sistem kerja yang sudah teruji, yakni perpaduan antara sumber daya manusia yang terampil, mesin, peralatan yang lengkap, akan membuat pelanggan bisa fokus kepada bisnis utamanya.

Seperti perusahaan pada umumnya, dalam proses rekrutmen karyawan selalu menemui hambatan-hambatan. Begitu juga di PT Bakri Karya Servisutama. Salah satu hambatan yang sering terjadi di PT Bakri Karya Servisutama adalah terlalu banyaknya pelamar yang akan di kualifikasi sehingga memerlukan waktu yang lamadalam pemilihan karyawan, oleh sebab itu tim rekrutmen karyawan PT Bakri

Karya Servisutama kesulitan dalam mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan standart perusahaan. Akibat dari kondisi tersebut Pelamar yang bersumber dari kenalan karyawan *cleaning service* lama yang tidak memenuhi kualifikasi dengan terpaksa harus diterima mengingat kebutuhan akan karyawan yang harus mengisi pekerjaan yang kosong segera mungkin agar tidak terjadi rangkap pekerjaan pada *cleaner*, sehingga karyawan baru tersebut dapat diterima agar dapat beradaptasi dengan tugasnya. Namun pada kenyataannya, banyak Pekerja *cleaning service* kurang dan bahkan tidak terlatih dalam membersihkan gedung dan ruang kantor yang luas sehingga banyak karyawan yang dikeluarkan karena tidak melaksanakan tugas pokoknya dengan baik.

Berikut data Perekrutan Karyawan PT Bakri Karya Servisutama dari tahun 2014 sampai dengan 2018

Tabel 1.1
Data Rekrutmen PT Bakri Karya Servisutama.

No	Tahun	Masuk
1	2014	5
2	2015	3
3	2016	7
4	2017	8
5	2018	10

Sumber : *PT Bakri Karya Servisutama*

Keterangan : Dari data terlihat dimulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 terjadi fenomena Penerimaan karyawan baru dikarenakan adanya posisi kosong.

PT Bakri Karya ServisUtama akan melakukan rekrutmen karyawan apabila ada permintaan penambahan karyawan dari berbagai bidang yang membutuhkan. PT Bakri Karya Servisutama memulai proses rekrutmen melalui duaSumber rekrutmen untuk tenaga kerja *cleaner* yaitu, sumber dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan.

Untuk sumber dari dalam perusahaan HRD (*Human Resource & Development*) melakukan Publikasi kedalam perusahaan dengan cara memberitahukan kepada para staff bagian rekrutmen dan karyawan *cleaning service* lama bahwa ada lowongan pekerjaan yang dibuka sebagai *cleaner* dengan syarat pendidikan minimal SMP, menikah atau belum menikah, untuk pria usia 22 sampai 47 tahun, tinggi badan minimal 155 dan berat badan maksimal 70kg, sedangkan bagi wanita usia 21 sampai 45tahun, tinggi badan minimal 150 dan berat badan maksimal 65kg, Gesit dan kerja keras, tidak memiliki penyakit.

Selain itu HRD (*Human Resource & Development*) juga meminta kepada karyawan *cleaning service* yang telah bekerja di PT Bakri Karya Servisutama untuk menginformasikan lowongan cleaner kepada kenalan, anggota keluarga , teman dan lainnya. Apabila ada yang tertarik dengan pekerjaan tersebut maka karyawan *cleaning service* tersebut dapat meminta kenalan tersebut untuk datang ke kantor PT

Bakri Karya Servisutama untuk melamar pekerjaan sebagai *cleaner*. Sedangkan dari luar perusahaan PT Bakri Karya Servisutama memasang iklan di Koran, internet dan social media sesuai dengan syarat yang telah ditentukan oleh PT Bakri Karya Servisutama.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari PT Bakri Karya Servisutama berupa data profil karyawan dalam pekerja *cleaning service*, kualifikasi minimum secara rinci yang harus dimiliki dan dipenuhi oleh *cleaner* agar dapat diterima di PT Bakri Karya Servisutama adalah sebagai berikut :

TABEL 1.2
Kualifikasi Minimum Cleaner

Kriteria	Pria	Wanita
Usia	22- 45 Tahun	21- 47 Tahun
Tinggi badan	Minimal 155	Minimal 150
Berat badan	Maksimal 70 Kg	Maksimal 65 Kg
Pendidikan	Minimal SMP	Minimal SMP
Kesehatan	Tidak memiliki penyakit	Tidak memiliki penyakit
Status	Menikah atau belum menikah	Menikah atau belum menikah
Kecepatan bekerja	Gesit dan kerja keras	Gesit dan kerja keras

Sumber :PT Bakri Karya Servisutama

PT Bakri Karya ServisUtama sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan mempunyai keahlian yang baik. Tujuannya untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk

kelangsungan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan PT Bakri Karya ServisUtama. Oleh karena itu Penulis mengambil judul “**Analisis Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Pada PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Pada PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang?
2. Bagaimana kekurangan dan kelebihan Proses Rekrutmen Pada PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang.

1.4 Batasan Masalah

Dalam Penelitian ini peneliti memberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* pada PT Bakri Karya Servisutama Tanjungpinang pada RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah pada Pengembangan teori-teori tentang rekrutmen agar dapat mengetahui dan dapat memperkaya bahan pembelajaran dalam mengaplikasikan proses rekrutmen didalam perusahaan maupun dalam sebuah organisasi serta dapat menerapkan ilmu dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti, Penelitian sebagai wadah bagi penulis untuk memperdalam ilmu pengetahuan serta peneliti dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama dibangku kuliah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta penelitian ini berguna untuk menyelesaikan studi yang berkenaan dengan judul penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam hal rekrutmen agar lebih selektif dalam pemilihan karyawan dan Dapat dijadikan sebagai refrensi dan informasi untuk pihak manajemen perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari keseluruhan penulisan skripsi ini dapat dijelaskan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini penulis akan membahas dan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan Skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini akan dikemukakan mengenai teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini antara lain, pengertian manajemen, manajemen sumber daya manusia, rekrutmen , tenaga kerja, outsourcing, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini penulis akan menggambarkan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, teknik pengolahan data,dan teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab Analisis dan Pembahasan ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian dan analisis hasil penelitian dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Pada Bab Penutup ini berisikan hal-hal yang terdiri dari kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Wijayanto, 2012) manajemen merupakan ilmu dan seni, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Nawawi (M.Yani, 2012) Sumber Daya Manusia Merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan asset yang berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien, yang akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Erni dan Kurniawan (Mulyadi, 2016) mendefinisikan bahwa manajemen merupakan suatu proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan dalam pencapaian tujuannya.

Sedangkan menurut Prawira (Mulyadi, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem dimana terjadi keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan sasaran dan tujuan strategis perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan serta mengembangkan budaya perusahaan yang mengadopsi inovasi dan fleksibilitas.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu yang mengatur dalam proses antara sumber daya alam dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan orang lain.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut (Hasibuan, 2013) antara lain: fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. sedangkan fungsi operasional terdiri dari Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Integrasi, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya

tujuan. Perencanaan dilakukan dengan cara menetapkan program karyawan, program karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*) Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*Directing*) kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*Controlling*) Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*Procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

- b. Pengembangan (*Development*) Proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- c. Kompensasi (*Compensation*) Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Integrasi (*Integration*) Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- g. Pemberhentian (*Separation*) Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, bisa disebabkan karna keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir atau pensiun.

2.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Sedangkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2013) adalah :

1. Untuk menentukan dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (*vertical atau horizontal*) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.1.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi manajemen sumber daya manusia dapat memberikan manfaat baik pada organisasi maupun perusahaan, berikut ialah manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi ataupun perusahaan (M.Yani, 2012).

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi manajemen sumber daya manusia
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan

- c. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan manajemen sumber daya manusia
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien

Adapun manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan kesehatan kerja
- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif
- e. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji atau upah dan pembagian keuntungan atau manfaat lainnya.

2.1.2 Rekrutmen

2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan bagian dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan dan pengorganisasian dimana tujuannya untuk mendapatkan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Salah satu kegiatan yang tepat untuk mengisi posisi dalam organisasi kegiatan ini dinamakan rekrutmen dan yang bertugas menangani hal ini adalah departemen SDM (HRD = *Human Resources Departement*).

Dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen merupakan fungsi operasional yang pertama. Hal ini semakin jelas menunjukkan betapa pentingnya masalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standart kualifikasi organisasi.

Ada beberapa kegiatan pokok dalam perekrutan karyawan, antara lain : menentukan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan dalam jangka pendek dan jangka panjang, memperoleh informasi dipasar tenaga kerja, menentukan metode perekrutan secara tepat, menyusun program perekrutan karyawan secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerja sama dengan perusahaan, memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, melakukan tindak lanjut terhadap calon karyawan baik yang diterima maupun ditolak untuk melakukan evaluasi mengenai efektif tidaknya perekrutan karyawan yang dilakukan. Keenam kegiatan pokok ini dilakukan sesuai dengan ketentuan dan proses hukum yang berlaku ditempat dilakukannya perekrutan karyawan. (Wison, 2012)

Rekrutmen adalah langkah awal dalam penerimaan karyawan baru didalam suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan kinerja yang mampu

memberikan nilai tambah tersendiri sehingga mampu memajukan perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Rekrutmen pada hakikatnya, merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. (Hartatik, 2014) proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud, diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.(Siagian, 2015)

Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal.Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci.

Rivai dan sagala menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan.hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.(Priansa, 2016)

Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah system dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. System berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Priansa, 2016)

2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini public yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas dari mereka diangkat atau tidak. program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadangkala bertentangan Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan

pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minim. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek luberan yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya.

Menurut Henry Simamora (Siagian, 2015), rekrutmen memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja, sehingga organisasi mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pemelihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan yang menjadi pelaksana-pelaksana terbaik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan pegawai yang saat ini dikaryakan oleh organisasi, pegawai yang bekerja di organisasi lain atau pegawai yang tidak bekerja.

2.1.2.3 Metode Rekrutmen

Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, proses rekrutmen hendaknya perlu diperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan wahananya, yaitu meliputi sumber internal

dan sumber eksternal. Simamora mengemukakan bahwa sumber internal (*internal source*) berkenaan dengan pegawai yang ada saat ini dalam organisasi. Sedangkan sumber eksternal (*eksternal source*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi. (Priansa, 2016)

Sumber internal dalam rekrutmen karyawan meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya. Metode yang dapat digunakan adalah menempelkan pemberitahuan pada papan pengumuman. Kebaikan sumber internal menurut Rivai adalah sebagai berikut:

1. Tidak terlalu mahal
2. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar
3. Sudah terbiasa dengan suasana sendiri

Sedangkan sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai maupun karyawan dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Sumber yang dapat dilakukan adalah dengan program referral pegawai, yaitu iklan secara lisan. Adapun metode yang dapat digunakan adalah melalui iklan radio dan televisi. Menurut Simamora kebaikan dari sumber eksternal adalah:

1. Orang-orang yang direkrut dari luar membawa beragam ide dan wawasan baru kedalam perusahaan, mereka juga mampu mengadakan perubahan didalam organisasi.

2. Rekrutmen karyawan dari luar untuk lapisan menengah dan yang di atasnya akan mengurangi pertikaian diantara kalangan karyawan karena perebutan promosi.
3. Tidak banyak mengubah hirarki organisasional yang ada sekarang.

Menurut(Mangkunegara, 2009), ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu:

1. Sumber dari Dalam Perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja pegawai yang ada di perusahaan.

Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu:

- a. Promosi Jabatan, Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
- b. Transfer atau Rotasi Pekerjaan, Pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
- c. Demosi Jabatan, Penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah.

2. Sumber dari Luar Perusahaan

- a. Iklan Media Massa, Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa untuk menyebarkan ke masyarakat luas.
- b. Lembaga Pendidikan, Melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan

mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

- c. Depnaker, Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran. Lamaran Kerja yang Sudah Masuk di Perusahaan, Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan langsung dapat menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

Metode perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

- a. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang banyak sulit.
- b. Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa, cetak, maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini, diharapkan lamaran banyak yang kualified lebih besar.

2.1.2.4 Teknik Rekrutmen

Menurut Cardoso (Priansa, 2016) Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan desentralisasi, tergantung kepada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut.

1. Teknik rekrutmen sentralisasi

Teknik Rekrutmen sentralisasi adalah Jika rekrutmen disentralisasikan, organisasi yang mengelola sumber daya manusia akan bertanggung jawab untuk meminta para agar manager memperkirakan secara periodic jumlah dan tipe pegawai baru yang dibutuhkan diwaktu yang akan datang. Untuk memenuhi peraturan perundang-undangan yang menghendaki perwakilanproporsional maka setiap pengumuman pekerjaan harus memasukkan informasi seperti

- a. Jenis pekerja, klasifikasi dan besarnya gaji
- b. Lokasi tugas (unit geografis dan organisasi)
- c. Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja
- d. Kualifikasi minimal
- e. Tanggal mulai kerja
- f. Prosedur-prosedur pelamaran
- g. Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran-pelamaran

2. Teknik Rekrutmen Desentralisasi,

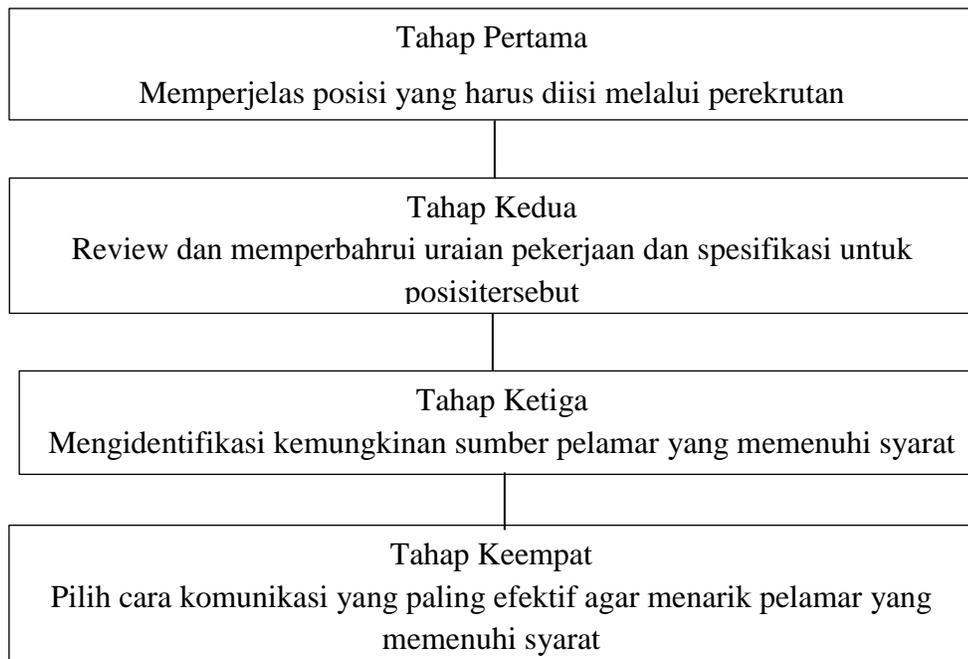
Teknik Rekrutmen Desentralisasi merupakan teknik Rekrutmen yang didesentralisasikan terjadi di organisasi yang relative kecil,dan kebutuhanakan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi atau perusahaan yang memperkerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan caraDesentralisasi dipakai untuk posisi yang professional, ilmiah atau administrative bagi organisasi maupun perusahaan.

Organisasi secara desentralisasi yang dilakukan secara mandiri biasanya lebih memilih rekrutmen yang desentralisasikan karena dengan rekrutmen desentralisasi mereka akan secara langsung mengendalikan dan menjalankan proses rekrutmen yang berlangsung di perusahaan maupun organisasi, hanya saja kelemahannya para pimpinan tingkat pusat akan kehilangan kendali mengenai apakah proses rekrutmen itu dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan memperhatikan nilai yang hendak diutamakan atau tidak.

2.1.2.5 Tahapan Rekrutmen

Gambar 2.1

Proses Rekrutmen Tradisional



Sumber: *Dubois dan rothwell (2004)*

Tahapan rekrutmen akan diuraikan sebagai berikut:

1. Tahap pertama, memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan. Pengusaha atau perusahaan bertindak harus sesuai dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen, terdapat pandangan yang berfilosofi bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus menerus, untuk mendapatkan SDM yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu.
2. Tahap kedua, Memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan. Kesuksesan dalam deskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa deskripsi dan spesifikasi kerja, praktisi SDM tidak dapat melakukan saringan terhadap lamaran yang ada.
3. Tahap ketiga, mengidentifikasi sumber-sumber pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen merupakan tahap yang terkait dengan langkah ini, dalam arti luas pelamar dapat berasal dari dalam atau luar organisasi. Sumber-sumber lamaran tersebut perlu dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tahap keempat, memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Langkah ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar kerja, antara lain bisa dilakukan dengan bursa kerja, kunjungan ke kampus, *open house recruitment*, presentasi kelompok-

kelompok sasaran, pegawai yang magang dan program kerjasama lembaga pendidikan dan organisasi.

2.1.2.6 Proses Rekrutmen

Dalam proses penarikan tenaga kerja tidak dapat dihindari antara interaksi aktivitas rekrutmen dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya. Hal ini yang kemudian dapat mengakibatkan adanya sistem rekrutmen komprehensi. Aktivitas-aktivitas rekrutmen tidak akan terjadi sampai seseorang dalam perusahaan telah memutuskan karyawan-karyawan yang akan dibutuhkan untuk menempati posisi dalam suatu perusahaan. Hasil perekrutan tenaga kerja merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerjayang memenuhi syarat maupun kualifikasi dan memiliki kemungkinan untuk diterima sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, dilakukan melalui proses perekrutan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja atau sumber daya yang efektif dan efisien.

Proses ini diawali dengan tahap analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya perekrutan dengan menggunakan metode-metode rekrutmen yang efektif dalam perusahaan. Adapun proses rekrutmen karyawan dalam suatu alur yang sistematis dapat sebagai berikut :

a. Menyusun strategi merekrut

Manajemen pada bagian administrasi juga dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya dan penentuan tujuan perjanjian

kerja organisasi. Departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

b. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Ketika rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup dan terbuka. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan –alasan dikualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

d. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minatnya dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk sebuah posisi yang kosong. Setelah lamaran-lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya, maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

Proses rekrutmen dalam suatu perusahaan maupun suatu organisasi dilakukan dengan berpandu dan berdasarkan pada kebutuhan karyawan maka dengan itu proses untuk melakukan rekrutmen harus melalui beberapa proses yang sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan dalam pelaksanaannya. Dalam melakukan rekrutmen perlu dilakukan beberapa tahapan sehingga informasi sampai pada Pelamar, dan berdasarkan dari kebutuhan perusahaan yang mendasari dilakukannya rekrutmen yaitu :

1. Identifikasi kebutuhan akan suatu posisi, dimulai dengan identifikasi terlebih dahulu posisi baru atau pergantian karyawan di dalam perusahaan. salah satu cara terbaik yang dilakukan untuk melihat hal ini adalah dengan adanya keadaan dimana karyawan memiliki terlalu banyak beban pekerjaan yang dilakukan Sehingga membutuhkan bantuan. Keputusan merekrut karyawan baru harus seimbang dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan atau pegawai yang sudah ada. Hasil dari perekrutan ini harus sesuai dengan rencana bisnis perusahaan.
2. Rencana perekrutan untuk posisi yang diinginkan, setelah proses identifikasi yang sebelumnya dilakukan sekaligus mendeskripsikan pekerjaan untuk posisi tersebut sehingga memudahkan HRD untuk mencari tenaga kerja yang tepat. Buat rencana perekrutan berdasarkan informasi tersebut.
3. Publikasikan lowongan, informasikan lowongan termasuk kepada karyawan lama, karena besar kemungkinan ada kandidat internal perusahaan yang mungkin memenuhi kriteria tersebut. Keberhasilan publikasi lowongan kerja

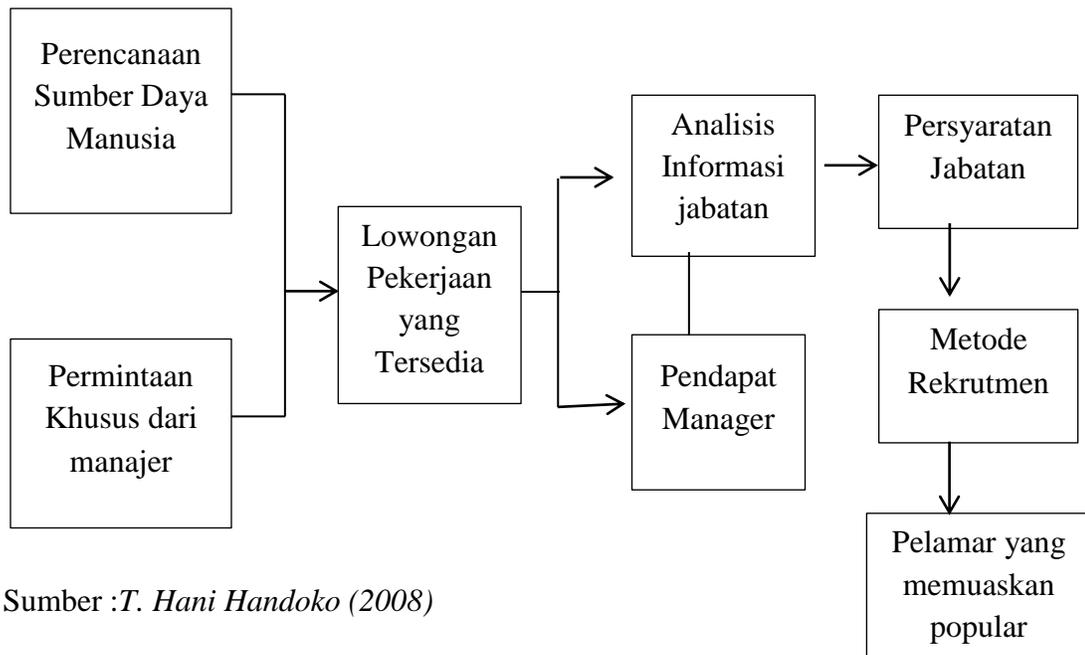
juga bervariasi, tergantung kepada posisi apa yang perusahaan tawarkan dan media penyampaiannya. Beberapa posisi mungkin lebih cocok untuk di publikasikan melalui media cetak seperti Koran lokal. Namun posisi lainnya lebih cocok dipublikasikan secara online. Kemajuan teknologi saat ini mendorong semua perusahaan untuk memasang iklan secara online. Webside perusahaan pun berperan penting dalam proses tersebut.

4. Tinjau lamaran masuk, jika bagian HRD sudah mempublikasikan lowongan kerja dengan efektif, maka mereka akan kebanjiran kiriman lamaran. Manajer HRD akan menerima lamaran- lamaran yang telah disaring berdasarkan spesifikasi dan kebutuhan. Pelamar dinilai berdasarkan syarat yang dipenuhi untuk selanjutnya dihubungi kembali oleh perusahaan. Tujuannya penyaringan ini adalah untuk efisiensi waktu.
5. Wawancara kandidat berkualitas, review surat lamaran kerja dan percakapan melalui telephone akan mempersempit calon karyawan menjadi sekelompok kandidat yang paling berkualitas. Jadwalkan wawancara kerja dengan mereka yang melakukan perbandingan antara satu dengan yang lainnya. Pastikan para kandidat tersebut sudah mengisi formulir lamaran kerja, termasuk izin bagi perusahaan untuk memeriksa referensi, latar belakang dan sebagainya.
6. Periksa referensi dan latar belakang kandidat yang akan melamar, pastikan untuk memeriksa semua klaim yang dikatakan kandidat termasuk kredensial pendidikan, riwayat pekerjaan dan latar belakang criminal. bila memungkinkan

sumber informasi terbaik adalah manager atau atasan langsung kantor lama kandidat tersebut bekerja.

7. Pilih orang yang paling berkualitas, jika sudah mencapai keputusan positif terhadap seseorang kandidat, tentukan kompensasi/gaji yang ditawarkan perusahaan kepada orang tersebut. Ketujuh langkah inilah yang merupakan factor krusial untuk meyakinkan anda dan manager HRD sebelum benar-benar menerima dan menawarkan posisi yang dibutuhkan.
8. Buat penawaran dan berikan informasi kepada kandidat yang belum berhasil dalam proses seleksi, kini saatnya membuat penawaran secara tertulis dan penawaran tertulis tersebut di Buat penawaran sesuai dengan kemampuan dan hasil dari pemeriksaan referensi sebelumnya, paling tidak pastikan agar tim HRD memberi pemberitahuan kepada kandidat yang belum berhasil karena sangat penting untuk menjaga citra perusahaan dimata publik.
9. Negosiasikan rincian gaji dan tanggal mulai bekerja, semakin tinggi posisi yang ditawarkan, maka semakin besar kemungkinan kandidat menegosiasikan gaji, uang lembur, jaminan kesehatan dan sebagainya.
10. Menyambut karyawan dengan carabaruu cara onboarding karyawan baru dipeusahaan mempengaruhi apakah akan mempertahankan karyawan tersebut dimasa depan atau tidak. Jaga hubungan baik dengan karyawan baru dari mulai mereka menerima penawaran kerja. Tetapkan seorang mentor yang akan memandu karyawan tersebut dan pastikan ia merasa diterima oleh karyawan lainnya.

GAMBAR 2.2
Proses Rekrutmen menurut T. Hani Handoko (2008:69)



Sumber :T. Hani Handoko (2008)

Menurut (Handoko, 2008), proses rekrutmen memiliki beberapa istilah populer:

- a. *Job Analysis* (Analisis jabatan) Merupakan suatu prosedur yang dilakukan untuk menentukan sebuah tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan menentukan jenis orang yang akan dipekerjakan.
- b. *Job Description* (Uraian Jabatan) Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta – fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis – garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta – fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

- c. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan) Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat – syarat minimum yang harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.
- d. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan) Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.
- e. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan – jabatan yang memiliki nilai yang sama.

2.1.2.7 Masalah – Masalah dalam Proses Rekrutmen

Menurut (Handoko, 2008) berikut merupakan uraian masalah – masalah rekrutmen, antara lain:

1. Kebijakan Promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sekarang kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan.

2. Kebijakan kompensasi

Kendala umum yang dihadapi pelaksana rekrutmen (penarikan) adalah kebijakan-kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Organisasi biasanya menetapkan “*range*” upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

3. Kebijakan Status Karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman atau sementara, atau “*part-time*”. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, kebijakan tersebut dapat menyebabkan perusahaan menolak karyawan “*qualified*” yang menginginkan status kerja “*full-time*”.

4. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijakan untuk menarik tenaga-tenaga lokal di mana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas rekrutmen (penarik) ini biasanya dimaksudkan untuk lebih terlibat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat di sekitar perusahaan.

2.1.2.8 Dimensi Rekrutmen

Menurut (Hasibuan, 2011) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan, Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan
 - a. Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.
 - b. Sumber eksternal, Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

b. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.

c. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dnegan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

2.1.3 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja. menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa.

Ada banyak pendapat tentang usia teaga kerja yaitu, ada yang menyebutkan lebih dari 17 tahun. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia yaitu 15 tahun-64 Tahun, dalam hal ini setiap orang yang dapat bekerja disebut dengan tenaga kerja.

Menurut Pokok Ketenagakerjaan No.14 tahun 1969 menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan baik disalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan inimaka pembinaan tenaga kerja adalah peningkatan kemampuan evektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Kusumowidho (2004: 193) tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

tenaga kerja adalah setiap warga negara indonesia yang memiliki tenaga baik berupa pikiran maupun fisik serta mampu dan mau bekerja menggunakan tenaganya tersebut menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan dirinya dan masyarakat, bangsa dan negara sehingga dapat membantu mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.(Ratnasari, 2013)

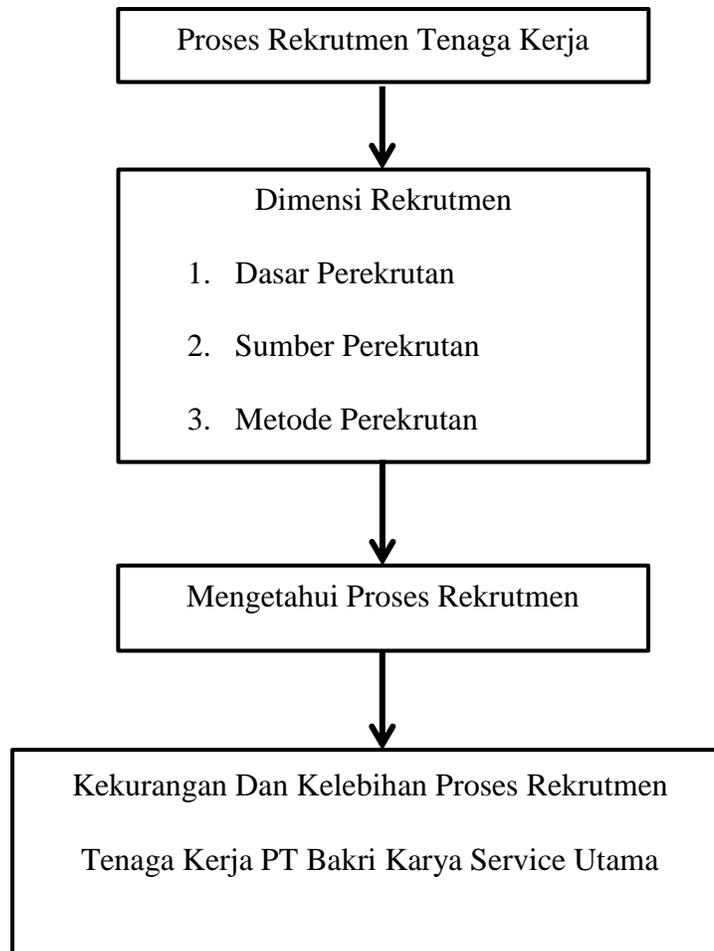
Penulis dapat mengambil kesimpulan tenaga kerja merupakan semua warga masyarakat baik laki-laki maupun perempuan yang telah mencapai usia kerja dan memenuhi syarat untuk dapat bekerja mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut dalam hubungan kerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kontrak kerja yang telah diberikan. Tenaga kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang berfungsi dan ikut serta dalam proses produksi serta menghasilkan barang dan atau jasa

Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan arang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: *konsep yang disesuaikan untuk Penelitian 2019*

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Soesanto, 2015) Vol.3 No.02 tahun 2015 dengan judul “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT Berkat Sejati Jaya” Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan kinerja dan proses perekrutan

dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan di PT. Berkat Sejati Jaya dan faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan dalam rekrutmen serta kendala yang terjadi di tengah proses. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi SDM yang terjadi di PT. Berkat Sejati Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Berkat Sejati Jaya belum sepenuhnya melakukan langkah-langkah yang tepat dalam proses rekrutmen dan seleksi yang berupa perencanaan terhadap sumber daya manusia, analisa jabatan, penetapan kompetensi, penetapan sumber rekrutmen, serangkaian proses seleksi, dan pemberhentian untuk mendapatkan SDM yang sesuai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari, 2013) Vol.1 No.1 tahun 2013 dengan judul “Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LINMAS) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau” bertujuan untuk mengetahui tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau dan juga untuk mengetahui kendala yang dihadapi. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penelitian kepustakaan, penelitian lapangan berupa observasi, wawancara mendalam dan penelitian dokumen. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan analisis data model interaktif. Dengan narasumber yang ditentukan melalui teknik Purposive Sampling yaitu Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat sebagai Key

informan, dan informan lain adalah Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat dan KepalaSeksi Perlindungan Masyarakat. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa, Proses rekrutmen tenaga Linmas sudah berjalan dengan baik. Proses rekrutmen yang dilakukan adalah pengumuman, pendaftaran, proses seleksi dan penempatan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjaring sumber daya manusia yang berkualitas dan siap mengisi serta menjalankan tugas tenaga kerja Linmas dengan baik.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Mawala & Budiarti, 2018) Vol.1 No.02 tahun 2018 dengan judul “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD” Metode penelitian yang di gunakan oleh peneliti yaitu metode deskriptif dengan instrumen wawancara dengan teknik random sampling dan penelitian ini dilakukan pada 12 responden. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari proses seleksi calon pekerja K3L Unpad jalani tidak terdapat kriteria tingkat pendidikan terakhir, tidak ada test tertulis, dan tidak ada test wawancara. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerja saat melakukan pekerjaannya. Karena dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas- tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pekerja dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Kamran, Dawood, & Hilal, 2015) Dalam jurnal internasional yang berjudul “*Analysis of the Recruitment and Selection Process*” Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi metode dan sumber yang digunakan dalam berbagai cara oleh organisasi. Temuan dari penelitian semata-mata atau semata-mata didasarkan pada pendapat dan hasil dari Manusia Departemen Sumber Daya Warisan Bahasa Inggris. Untuk memberikan informasi terbaik yang tersedia bahan penelitian tentang berbagai prosedur yang diadopsi oleh organisasi pada metode rekrutmen dan seleksi serta menganalisis harapan dan hasil mereka prosedur. Desain kuesioner diproduksi dan diberikan kepada yang berbeda eksekutif di bidang ini memberi kami hasil berdasarkan pada pertanyaan itu dan akuesioner digunakan di dalamnya. Umpan balik dari kuesioner memiliki temuan yang didasarkan pada penelitian primer dan sekunder. Penelitian ini termasuk penelitian umpan balik dari personel SDM dari Organisasi dan penelitian saya sendiri temuan dari laporan sebelumnya dan utama. Penelitian ini adalah studi yang sangat praktis yang memberikan wawasan lebih lanjut untuk akademisi dan manajer baik besar maupun kecil organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Tripathi, 2017) Vol. 2. tahun 2017 Dalam jurnal internasional yang berjudul “*Recruitment and Selection Process in Healthcare Industry in India*” (Proses Rekrutmen dan seleksi di industri kesehatan india) Proses rekrutmen dan seleksi adalah platform untuk sukses di organisasi

mana pun. Alasannya adalah bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keseluruhan kinerja organisasi mana pun. Pekerjaan mendesain ulang, mengintegrasikan informasi tentang desain pekerjaan dalam program pelatihan dan pengembangan manajemen, dan mengeksekusi mereka untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang sehat dikembangkan, semua dilakukan oleh Departemen SDM. Sangat penting untuk memiliki kebijakan dan strategi ketenagakerjaan yang terorganisir dengan baik. Karena itu, rekrutmen proses dalam suatu organisasi harus efektif untuk menarik talenta terbaik. Tanggung jawab manajer SDM dalam industri kesehatan juga serba guna dan rumit. Perencanaan dan perekrutan tenaga kerja membutuhkan banyak hal mproses pemikiran. Pengumpulan data primer untuk penelitian ini dilakukan dengan percakapan pribadi dengan karyawan rumah sakit terpilih. Dalam penelitian ini, proses rekrutmen dan seleksi (kepegawaian) dalam industri kesehatan dijelaskan di India

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif (Lexy J. Moleong, 2017) berpendapat bahwa metode penelitian deskriptif – kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, yang dijelaskan dan disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang logis.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrument kunci. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menentukan sebuah angka (Sugiyono, 2017) Sifat penelitian ini adalah deskriptif.

Penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena-fenomena atau peristiwa- peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini (Dantes, 2012). Penelitian deskriptif-kualitatif dapat memberikan gambaran secara sistematis yang factual (fakta yang terjadi) dan akurat (dalam pengambilan data) atas sejumlah fakta-fakta yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, serta berhubungan dengan fenomena-fenomena yang ada dilapangan.

3.2 Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis data:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau angket, kelompok focus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data tersebut kepada pengumpul data atau kepada peneliti (Sujarweni, 2015).

Menurut (Indiantoro, 2013) data Primer Merupakan Sumber data Penelitian yang diperoleh secara langsung dari Sumber asli (tidak melalui media perantara). Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari percobaan atau kegiatan lapangan yang dilakukan. Data ini merupakan data asli atau ordinal dan baru pertama kali diperoleh. Data ini sangat bermanfaat bagi penelitian yang sedang dilakukan dan juga untuk penelitian dimasa depan sebagai data sekunder (H. Timotius, 2017).

Data primer yang didapat oleh peneliti ialah meliputi data-data melalui hasil dari wawancara dengan informan yang dilakukan di PT Bakri Karya Servisutama, hasil Observasi dan Data-data yang diperoleh dari Perusahaan.

2. Data Sekunder

Menurut (Sujarweni, 2015) data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Menurut (Indiantoro, 2013) data Sekunder merupakan Sumber Data Penelitian yang diperoleh Peneliti secara tidak langsung melalui Media Perantara (yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).Data sekunder dikumpulkan oleh peneliti lain dan kadang untuk tujuan berbeda.Data sekunder yang dari sumber tertentu dapat digunakan kembali oleh peneliti berikutnya, misalnya data dari majalah ataupun data dari internet.

Pada penelitian ini peneliti pun menggunakan data sekunder yang berasal dari PT Bakri Karya Servisutama data Sekunder adalah sejarah Perusahaan, Visi Misi perusahaan, Struktur Organisasi dan data pendukung lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya.(Sujarweni, 2015) jika Peneliti menggunakan seluruh Elemen Populasi menjadi data Penelitian, maka disebut Sensus, Jika sebagian saja maka disebut Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Site Manager, *Costumer Service*, general admin, supervisor dan juga karyawan *Cleaning service* pada PT Bakri Karya Servisutama berjumlah 50 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2016) Menjelaskan bahwa Sampel adalah suatu bagian dari jumlah dari Karakteristik yang dimiliki oleh Populasi tersebut. Pada Penelitian ini Teknik Sampling yang digunakan adalah Non- Probability Sampling yaitu Purposive Sampling, menurut (Sugiyono, 2016) yang merupakan teknik Pengambilan sampel sumber data dengan Pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa sampel diantaranya Manager, HRD (*Human Resource & Development*), *Costumer Service*, supervisor dan karyawan PT Bakri Karya Servisutama. Alasan peneliti memilih sampel tersebut karena orang tersebut yang paling tahu dan mengerti tentang Proses Rekrutmen yang dilaksanakan di PT Bakri Karya Servisutama sehingga akan memudahkan Peneliti dalam menjelajahi objek atau situasi Sosial yang akan diteliti. Berikut rincian sampel yang dibutuhkan:

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Site Manager	1 Orang
2	HRD	1 Orang
3	Costumer Service	1 Orang
4	General Admin	1 Orang
5	Karyawan	2 Orang
Jumlah		6 Orang

Sumber :*konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)*

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data merupakan langkah yang paling Strategis dalam Penelitian, karena tujuan utama dari Penelitian adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data merupakan cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam Penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

3.4.1 Metode Observasi

Observasi Merupakan suatu kegiatan mendapatkan Informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran Rill suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan Penelitian, untuk membantu mengerti Perilaku Manusia, dan untuk Mengevaluasi yaitu melakukan Pengukuran terhadap Aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut (Sujarweni, 2015).hasil Observasi berupa Aktivitas, Kejadian, Peristiwa, Objek , Kondisi atau Suasana tertentu.Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung.Observasi langsung dilakukan terhadap obyek di tempat berlangsungnya kegiatan.Observasi tidak langsung ialah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya peristiwa yang diteliti.

Adapun observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi secara langsung ke PT Bakri Karya Servisutama.Dengan observasi langsung memungkinkan peneliti untuk melihat, mengamati serta mempelajari secara langsung keadaan tempat yang diteliti.Dengan observasi ini memudahkanpeneliti

mendapatkan data secara mendalam, sebab peneliti dapat menangkap fenomena-fenomena yang muncul pada saat itu.

3.4.2 Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik Pengumpulan data apabila Peneliti ingin melakukan Studi Pendahuluan untuk menentukan Permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga dilakukan apabila Peneliti ingin mengetahui hal-hal dari Informan yang lebih mendalam. Menurut(Sujarweni, 2015) Wawancara merupakan Proses Penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara Tanya Jawab bias sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka, yaitu melalui media Komunikasi antara Pewawancara dengan orang yang diwawancarai, menggunakan Pedoman atau tanpa menggunakan Pedoman.

Pada Hakikatnya Wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian.Wawancara yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Wawancara Terstruktur.(Sujarweni, 2015)Mengatakan Wawancara Terstruktur adalah Wawancara yang dilakukan dimana Peneliti menanyakan kepada Subjek yang diteliti berupa Pertanyaan- Pertanyaan yang menggunakan Pedoman Wawancara yang telah disiapkan sebelumnya.

3.4.3Metode Dokumentasi

Menurut (Sujarweni, 2015) Dokumentasi Merupakan Metode Pengumpulan data Kualitatif, yang sejumlah besar Fakta dan Data Tersimpan

dalam bahan yang berbentuk Dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, arsip, foto hasil rapat dan jurnal kegiatan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkapkan dalam devinisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dan lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti.Operasional variable diberikan angka (kualitatif) dan nilai mutu (kualitatif) dan merupakan pengelompokkan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti.Menurut creswell (Sugiyono, 2017) Definisi dari Operasional Variable adalah Spesifikasi tentang bagaimana suatu Variable yang akan diteliti secara Operasional dan diukur.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Rekrutmen	Rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Priansa, 2016)	1. Dasar Perekrutan 2. Sumber Perekrutan Sumber internal Sumber eksternal 3. Metode Perekrutan Metode tertutup Metode terbuka (Hasibuan, 2011)	Wawancara Observasi Dokumentasi

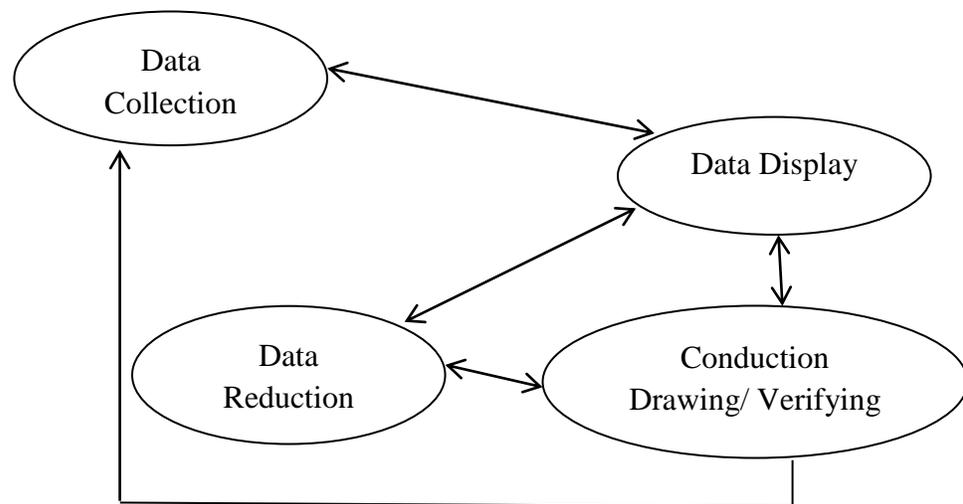
Sumber :*konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)*

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Milles dan Huberman dari Spredley. Milles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam pengolahan data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam pengolahan data yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016)

Langkah-langkah pengolahan data ditunjukkan pada gambar berikut :

Gambar 3.1
Pengolahan Data



Sumber : (Sugiyono, 2016)

A. *Data Reduction* (Reduksi data)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Data yang

diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. data menurut (L. J Moleong, 2010) sebagai proses pemilihan, pemusatan pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.

Dalam penelitian ini peneliti dalam menganalisis data dengan menggunakan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan dan dapat mengetahui mengenai gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana Proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan pada PT Bakri Karya Service Utama.

B. Data Display(Penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau langkah selanjutnya menyajikan data yang didapat peneliti. Dalam hal ini Penyajian data bisa dan dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

C. *Conduction Drawing/ Verification* (Menarik Kesimpulan)

Menarik kesimpulan adalah menarik kesimpulan atau verifikasi Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat proposisi, mulaa-mula kesimpulan memang belum jelas, tetapi kemudian kian meningkat dan menjadi lebih terperinci.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan pengamatan yang terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data yang tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Oleh karena itu mengalami kesulitan dalam melakukan analisis. Seperti dinyatakan oleh Miles dan Huberman yang paling penting data dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena, metode analisis belum dirumuskan dengan baik. (Sugiyono, 2016).

Analisis data ialah pencarian atau pelacakan pola-pola. Analisis data kualitatif ialah pengujian sistematis dari sesuatu untuk menetapkan bagian-bagiannya, hubungan antar kajian, dan hubungan terhadap keseluruhannya Spradley (Gunawan, 2014)

3.7.1 Triangulasi Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data.

Triangulasi ialah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (L. J Moleong, 2010)

Triangulasi data digunakan sebagai prosesmemantapkan derajat kepercayaan (kredibilitas atau validitas) dan konsistensi (reabilitas) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data dilapangan. Triangulasi bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta yang dimilikinya. Dari berbagai macam triangulasi pada penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber.

Triangulasi sumber adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber memperoleh data. Dalam triangulasi dengan sumber yang penting ialah mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut, sebuah strategi kunci harus menggolongkan masing-masing kelompok bahwa peneliti sedang mengevaluasi. Kemudian yakin pada sejumlah orang untuk dibandingkan dari masing-masing kelompok dalam evaluasi tersebut. Dengan demikian triangulasi sumber berarti membandingkan (cek ulang) informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya, membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara , membandingkan apa yang dikatakan umum, dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Dantes, N. (2012). *Maetode Penelitian. (P. Chrisian, Ed.) (1st ed)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik (2nd ed)*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- H. Timotius, K. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan Manajemen Pengetahuan Untuk Perkembangan Pengetahuan. (P. Christian, Ed.) (1st ed.)*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jokjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Indiantoro, N. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Kamran, A., Dawood, J., & Hilal, S. Bin. (2015). *Analysis of the Recruitment and*

Selection, (November). <https://doi.org/10.1007/978-3-662-47241-5>

M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mangkunegara, A. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Jakarta: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Mawala, R., & Budiarti, M. (2018). PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEKERJA K3L UNPAD, *1*, 108–118.

Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (36th ed.). Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA CV.

Ratnasari, D. (2013). Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Malinau, *1*(1), 75–90.

Siagian, S. P. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soesanto, heru. (2015). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT Berkat Sejati Jaya. *Agora*, *3*(2), 479–482.

sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (26th ed.).

Bandung: ALFABETA CV.

Sugiyono. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF*

DAN R&D. Bandung: ALFABETA CV.

Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN*. Bandung: ALFABETA

CV.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta:

Pustaka Barupress.

Tripathi, R. (2017). Recruitment and Selection Process in Healthcare Industry in

India, 2(1), 36–49.

Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wison, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

CURICULUM VITAE



Nama : Dina Paramita

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 12 Desember 1995

Status : Menikah

Agama : Islam

Email : dinaparamita19@gmail.com

Alamat : Jl. R.E. Martadinata KM.6 Kp. Melayu Gg. Sempati No.1

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Pendidikan : SD Negeri 008 Tanjungpinang Timur
SMP Negeri 2 Tanjungpinang
SMK Negeri 1 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang