

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON
TENAGA KERJA PADA PT. CALVINDAM JAYA
ENGINEERING CONSULTANT**

SKRIPSI

**WIWIN INDARTI
NIM: 19612043**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON
TENAGA KERJA PADA PT. CALVINDAM JAYA
ENGINEERING CONSULTANT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memenuhi Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**WIWIN INDARTI
NIM : 19612043**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON
TENAGA KERJA PADA PT. CALVINDAM JAYA
ENGINEERING CONSULTANT

Diajukan kepada :

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

Oleh:

NAMA : WIWIN INDARTI
NIM : 19612043

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.
NIDN. 1021029102/Lektor

Pembimbing Kedua,



Nanda Kristia Santoso, M.Pd
NIDN. 1006019401/Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN.1011088902 /Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON
TENAGA KERJA PADA PT. CALVINDAM JAYA
ENGINEERING CONSULTANT**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : WIWIN INDARTI

NIM : 19612043

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Dua November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.
NIDN. 1021029102/Lektor

Sekretaris,



Dr. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/Lektor

Anggota,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor

Tanjungpinang, 22 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



SURAT PERNYATAAN

Nama : WIWIN INDARTI
NIM : 19612043
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.41
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon
Tenaga Kerja Pada PT. Calvindam Jaya
Engineering Consultant

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 dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 07 November 2023

Penyusun



WIWIN INDARTI

NIM : 19612043

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillah puji syukur kepadamu ya Allah
yang maha pengasih lagi maha penyayang

Dengan segala kerendahan hati Skripsi ini saya persembahkan untuk almamater
tercinta yang telah menyumbangkan ilmu bagi bertambahnya kepintaran ini.

Dengan ketulusan hati ini saya persembahkan pula untuk kedua orang tuaku
Bapak Abdullah dan Mamak Faridah
tidak ada satu katapun yang mampu menggambarkan rasa terimakasih saya
atas doa dan juga dukungannya

Untuk Kakakku Narni yang sudah memberikan motivasi dan dukungan
yang tak terhingga

Tidak lupa terhadap teman-teman yang memberikan support dan menjadi tempat
saya untuk berkeluh

Tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada PT. Calvindam Jaya
Engineering Consultant yang telah sudi memberikan izin studi

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua
Amin Ya Rabbal Alamin

HALAMAN MOTTO

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat”

-Imam Syafi'i

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat”

-Zig Ziglar

“Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tapi akan selalu berakhir indah, bagi yang pantang menyerah.”

-Alit Susanto

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang selalu memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua hingga kita masih senantiasa berada di jalan-Nya, insyaallah hingga akhir hayat. Penulisan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Adapun judul dari skripsi ini adalah **“ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON TENAGA KERJA PADA PT. CALVINDAM JAYA ENGINEERING CONSULTANT”**.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., AK., CA, selaku wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., AK.,M.Si, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc, selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku

dosen pembimbing I yang telah telah bersedia meluangkan waktu, dan tidak pernah lelah memberikan ilmu, arahan dan bimbingan bagi peneliti.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti.
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
8. Pimpinan dan seluruh karyawan/tenaga kerja PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant
9. Kedua Orang Tua dan Kakakku yang telah memberikan dukungan serta doa untuk peneliti.
10. Sahabatku Sulastri, Umi Elsa, Susilawati serta teman teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan pemikiran dan perkembangan untuk pengetahuan bagi peneliti maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

Tanjungpinang, 07 November 2023

Penulis

WIWIN INDARTI
NIM : 19612043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN PANITIA KOMISI UJIAN	
SURAT PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	12

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Rekrutmen	15
2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen	15
2.1.3.2 Tujuan Rekrutmen.....	16
2.1.3.3 Sumber-Sumber Rekrutmen.....	17
2.1.3.4 Metode Rekrutmen.....	19
2.1.3.5 Proses Rekrutmen.....	20
2.1.3.6 Indikator Rekrutmen	22
2.1.4 Seleksi	24
2.1.4.1 Pengertian Seleksi	24
2.1.4.2 Tujuan Seleksi.....	25
2.1.4.3 Metode Seleksi	26
2.1.4.4 Proses Seleksi.....	27
2.1.4.5 Jenis-Jenis Seleksi	28
2.1.4.6 Hambatan dalam Seleksi	31
2.1.4.7 Indikator Seleksi.....	32
2.2 Kerangka Pemikiran.....	34
2.3 Penelitian Terdahulu	36
2.3.1 Jurnal Nasional.....	36
2.3.2 Jurnal Internasional	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 42

3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Jenis Data	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4 Populasi dan Sampling.....	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	47

3.6 Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data	48
3.6.1 Triangulasi.....	51
3.7 Jadwal Penelitian.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant	53
4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant	54
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant	55
4.1.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kerja	55
4.1.1.5 Gambaran Tenaga Kerja PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.....	58
4.1.1.6 Karakteristik Responden.....	59
4.1.2 Analisis Data	61
4.1.2.1 Reduksi Data	61
4.1.2.2 Triangulasi.....	94
4.1.2.3 Penyajian Data	107
4.2 Pembahasan.....	110
5.2.1 Rekrutmen.....	110
5.2.2 Seleksi	115
BAB V PENUTUP.....	122
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Kekosongan Posisi/Jabatan pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.....	7
Tabel 3.1	Populasi / Tenaga Kerja Pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant	45
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.5	Hasil Reduksi Data.....	61
Tabel 4.6	Triangulasi Sumber	95
Tabel 4.7	Hasil Penyajian Data.....	107

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Poster Lowongan Pekerjaan PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant	6
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant ..	55

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara Mendalam
Lampiran 2	: Poster/Iklan Lowongan Pekerjaan PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant
Lampiran 3	: Pertanyaan Tes Tertulis Atau Tes Akademik PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant
Lampiran 4	: Dokumentasi Wawancara PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant
Lampiran 5	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	: Surat Selesai Penelitian
Lampiran 7	: Hasil Cek Plagiarisme

ABSTRAK

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON TENAGA KERJA PADA PT. CALVINDAM JAYA ENGINEERING CONSULTANT

Wiwin Indarti. 19612043. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
wiwinindarti36@gmail.com

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 6 informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari hasil wawancara terhadap informan dan data sekunder yang didapat melalui jurnal, buku dan arsip dari objek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kredibilitas menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant dari indikator yang peneliti gunakan. Proses rekrutmen pada perusahaan ini didasarkan atas analisis kebutuhan jabatan dan disesuaikan dengan finansial perusahaan, sumber rekrutmen yang digunakan hanya sumber rekrutmen eksternal, metode rekrutmen yang sering digunakan pada perusahaan ini adalah metode tertutup melalui informasi atau rekomendasi, sedangkan metode terbuka baru digunakan pada tahun 2020 dengan memanfaatkan sosial media seperti *whatsapp* dan *facebook*.

Proses seleksi di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant meliputi seleksi pendidikan, pemeriksaan referensi melalui cv, pengalaman, tes tertulis (tes akademik) dan wawancara. Berdasarkan indikator seleksi yang peneliti gunakan masih terdapat beberapa tahapan seleksi yang tidak dilakukan pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak melewati tahapan seleksi.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.

Dosen Pembimbing 2 : Nanda Kristia Santoso, M.Pd

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE PROCESS OF RECRUITMENT AND SELECTION OF PROSPECTIVE EMPLOYEES AT PT. CALVINDAM JAYA ENGINEERING CONSULTANT

Wiwin Indarti. 19612043. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
wiwinindarti36@gmail.com

The research aimed to understand the recruitment and selection process at PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant. The study used a sample of 6 informants through purposive sampling.

The research employed a qualitative descriptive method. The data included primary data from informant interviews and secondary data from journals, books, and archives related to the research object. Data analysis involved credibility testing using triangulation techniques.

The findings indicate that the recruitment process at PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant is based on job needs analysis and aligned with the company's financial considerations. The company primarily utilizes external recruitment sources, with the commonly used method being closed recruitment through recommendations. Open recruitment methods were only introduced in 2020, leveraging social media platforms like WhatsApp and Facebook.

The selection process includes educational qualification assessment, reference checks through CVs, experience evaluation, written tests (academic tests), and interviews. Despite the applied indicators, there are still some selection stages not implemented at PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant, and some employees bypassed certain selection stages.

Keywords: Recruitment, Selection

Supervisor 1: Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.

Supervisor 2: Nanda Kristia Santoso M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik perusahaan yang berfokus pada bidang industri, perdagangan juga jasa akan berusaha mencapai tujuan yang sudah perusahaan tetapkan sebelumnya. Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, atau dana operasional yang tersedia, melainkan sangat tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting bagi sebuah bisnis atau perusahaan agar bisa berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen ini atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan sesuai yang diharapkan meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Menurut Moekijat (Romli, 2018) sumber daya manusia adalah aspek penting yang merupakan aset berharga yang bisa memberikan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam penerapannya sumber daya manusia diatur oleh sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Melayu Hasibuan (Almasri, 2016) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah ilmu, seni serta cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia supaya semua tujuan perusahaan bisa tercapai dengan mudah. Sehingga bisa disimpulkan bahwa MSDM berarti merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh manajer dalam membimbing dan memberi arahan kepada SDM-nya agar kinerja yang dihasilkan

sesuai dengan standar dan bisa mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi, maka setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki sifat produktivitas yang tinggi untuk menjalankan sebuah perusahaan. Salah satu cara agar bisa mengetahui kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan yang nantinya akan sangat berdampak kepada kinerja dan kualitas perusahaan adalah dengan cara melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar bagi setiap calon tenaga kerja.

Rekrutmen merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dimulai saat sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan hingga menemukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang dibutuhkan (Halim, 2016). Menurut Siagian rekrutmen adalah suatu rangkaian proses mulai dari mencari, menemukan dan menarik para calon tenaga kerja untuk bergabung dengan kata lain bekerja pada perusahaan tersebut dengan motivasi, kemampuan, keahlian yang sesuai dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan yang sedang kosong atau lowong. Selain itu, rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia tentang jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria-kriteria apa saja yang diperlukan dalam rangka untuk

mengisi jabatan yang sedang kosong di suatu perusahaan yang bisa didapatkan melalui dua sumber yaitu dari luar (esksternal) atau bisa juga dari dalam (internal) perusahaan. Rekrutmen merupakan hal yang krusial bagi setiap perusahaan, karena jika banyak calon tenaga kerja yang melamar, otomatis peluang perusahaan untuk menemukan tenaga kerja yang terbaik, berkompeten serta berkualitas akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari semua pelamar yang ada.

Seleksi tenaga kerja menurut Sunyoto (Halim, 2016) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan bahwa apakah seorang pelamar kerja tersebut diterima atau ditolak, pada suatu organisasi/perusahaan tertentu setelah mengikuti serangkaian tes yang diadakan. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang dilakukan pihak perusahaan antara lain penerimaan pendahuluan, tes penerimaan, wawancara, pemeriksaan referensi pelamar, tes kesehatan, dan keputusan penerimaan tenaga kerja. Seleksi berperan penting untuk menemukan calon tenaga kerja yang berkualitas pada suatu perusahaan karena dengan adanya proses seleksi ini perusahaan bisa menempatkan calon tenaga kerja ke posisi yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi ini dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan dituntut untuk lebih professional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Merekrut calon tenaga kerja harus diperhatikan dengan baik oleh seorang pemimpin atau HRD (*Human Resource Development*), karena kalau proses rekrutmennya salah atau kurang tepat maka otomatis hasilnya tidak akan sesuai dengan harapan. Perusahaan juga akan mengalami banyak kerugian baik dari segi waktu, tenaga, maupun biaya yang digunakan untuk merekrut tenaga kerja tersebut. Strategi rekrutmen yang bisa dilakukan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik diantaranya yaitu membangun *employee branding* yang kuat, memanfaatkan media sosial, membuat deskripsi pekerjaan yang ringkas dan tepat, membuat program referensi karyawan dan lain sebagainya. Seleksi yang bisa digunakan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik dari semua kandidat yang sudah melamar adalah dengan melakukan tes tes penerimaan, seperti melakukan wawancara untuk mengevaluasi calon tenaga kerja, memeriksa referensi pelamar yang terdiri dari dua macam yaitu *personal reference* (karakter pelamar) dan *employment references* (latar belakang atau pengalaman kerja pelamar), wawancara dengan atasan langsung dan proses terakhir adalah penentuan apakah tenaga kerja tersebut diterima atau ditolak.

PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa Perencanaan dan Pengawasan Konstruksi dimana saat ini sudah memiliki 17 karyawan/tenaga kerja dengan beberapa bidang, diantaranya bidang administrasi, tenaga ahli, *surveyor*, *inspector*, *cost quantity estimator* dan *drafter*. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa menuntut PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant ini harus meningkatkan kualitas dan kinerja dari tenaga kerjanya.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mana sumber daya manusianya menjadi faktor paling penting karena akan sering berinteraksi dengan partner kerja. Kualitas pelayanan yang disampaikan tidak lepas dari tenaga kerja yang ada dalam perusahaan ini. Bagaimana perilaku dan sikap dari tenaga kerja mengarah ke *high quality service*, yang bisa diarahkan oleh Manajemen sumber daya manusia salah satunya melalui tahapan sebelum karyawan memasuki perusahaan yaitu pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja.

Pada umumnya PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant melakukan rekrutmen calon tenaga kerja melalui informasi dari para anggota organisasi perusahaan. Para anggota organisasi perusahaan menginformasikan kepada berbagai pihak yang sedang mencari pekerjaan (bisa saudara, tetangga, teman dan lain sebagainya). Selain itu jika dalam waktu cukup lama belum terisinya lowongan perusahaan juga melakukan pemasangan iklan melalui media sosial yakni dengan membuat poster lowongan pekerjaan. Setelah mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi, perusahaan juga melaksanakan proses seleksi berupa seleksi pendidikan, pengalaman, tes tertulis, pemeriksaan referensi, tes kemampuan akademik dan tes wawancara. Setelah semua selesai selanjutnya keputusan penerimaan, yang berisi keputusan diterima atau tidaknya pelamar tersebut.

Gambar 1.1

Poster Lowongan Pekerjaan PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant

LOWONGAN PEKERJAAN

Posisi :
Drafter

PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant sedang mencari Karyawan untuk posisi Drafter

Kualifikasi :

- Laki-laki/Perempuan (Usia max. 35 th)
- Pendidikan min D3 Teknik Sipil
- Mempunyai pengalaman min 2 tahun dibidangnya
- Mampu membuat gambar kerja
- Mampu membuat RAB dan laporan progress lapangan

Silahkan kirimkan Lamaran dan CV anda ke :

PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant
Jl. Ganet Ruko Pondok Akasia No. 16
Kota Tanjungpinang

LOWONGAN PEKERJAAN

Posisi :
Cost Quantity Estimator

PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant sedang mencari Karyawan untuk posisi Cost Quantity Estimator

Kualifikasi :

- Laki-laki/Perempuan (Usia max. 30 th)
- Pendidikan min D3/S1 Teknik Sipil
- Mempunyai pengalaman min 1 tahun dibidang Cost Quantity Estimator
- Mampu menghitung estimasi cost, material dan RAB proyek
- Mampu membaca gambar struktur, arsitektur dan mep dengan baik

Silahkan kirimkan Lamaran dan CV anda ke :

PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant
Jl. Ganet Ruko Pondok Akasia No. 16
Kota Tanjungpinang

Sumber : PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant

Dalam proses rekrutmen dan seleksi perusahaan mengalami beberapa hambatan atau permasalahan seperti adanya tenaga kerja yang *resign* secara mendadak, dikeluarkan, dan ada pula tenaga kerja yang sakit dalam kurun waktu yang cukup lama dan membutuhkan waktu untuk pemulihan, sedangkan pekerjaan atau proyek yang ditangani harus tetap berjalan. Hal ini, tentu mewajibkan perusahaan untuk segera menemukan tenaga kerja baru yang sesuai dan dalam waktu yang singkat. Namun, pada kenyataannya perusahaan sulit untuk menemukan tenaga kerja yang serupa dengan sebelumnya atau sesuai dengan bidang yang sedang dicari, serta terbatasnya pelamar atau calon kandidat sehingga adanya kekosongan posisi/jabatan dalam kurun waktu yang cukup lama di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.

Tabel 1.1
Data Kekosongan Posisi/Jabatan pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant

No	Tahun	Bidang Kerja	Kekosongan Posisi (Bulan)	Posisi Terisi (Bulan)
1.	2021	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Inspector</i> 	September	Desember
2.	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Surveyor • Ahli Teknik Jalan 	Januari Maret	Juli Juni
3.	2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Drafter</i> • <i>Cost Quantity Estimator</i> 	Januari Januari	Agustus September

Sumber : PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant

Selain itu, pada tahap seleksi terdapat beberapa calon tenaga kerja yang tidak melalui tahapan seleksi, calon pelamar yang tidak melewati tahap ini langsung diterima sebagai karyawan saat rekrutmen. Tenaga kerja tanpa melalui seleksi seringkali sulit untuk bertahan lama dalam perusahaan karena tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Oleh karena itu, menarik apabila dilakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.

Dari fenomena diatas, peneliti memandang begitu pentingnya proses rekrutmen dan juga seleksi pada suatu perusahaan atau organisasi, tujuannya agar menemukan tenaga kerja/karyawan yang lebih baik serta tepat sesuai dengan kualifikasi yang dicari. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant”**.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor paling penting dan paling berpengaruh ialah sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing bisa di dapatkan dengan cara melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar. Karena jika dilakukan dengan benar dan tepat otomatis karyawan tersebut mempunyai kinerja atau produktivitas yang tinggi dan hal itu akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen calon tenaga kerja pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant ?
2. Bagaimana proses seleksi calon tenaga kerja pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen calon tenaga kerja pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant
2. Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi calon tenaga kerja pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant

1.4 Kegunaan Penelitian

Berikut merupakan beberapa kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk penelitian dengan topik sejenis untuk masa yang akan datang, selain itu juga untuk menerapkan ilmu-ilmu yang sudah didapatkan dalam perkuliahan maupun dari buku-buku yang dijadikan referensi khususnya dibidang manajemen, serta untuk menambah pengetahuan pembaca tentang proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi perusahaan (objek yang diteliti) yaitu memberikan informasi bagaimana proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant serta agar bisa menerapkan solusi supaya hambatan-hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi bisa diatasi atau bahkan menjadi tidak ada. Sehingga kedepannya sumber daya manusia yang ada di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant ini bisa semakin berkompeten.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan penelitian ini secara umum terdiri dari 5 (lima) bab, kemudian di bagi lagi menjadi sub-sub kecil. Adapun sistematika penulisan dalam laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan digunakan sebagai acuan teori dalam menganalisis masalah yang telah dikemukakan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab yang membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan analisis penelitian yang membahas tentang deskripsi hasil pengolahan data, dan penjelasan pendukung dalam rangka penyusunan kesimpulan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi manajemen berasal dari kata '*to manage*' yang berarti mengatur. Pengertian manajemen menurut George Terry (Almasri, 2016) merupakan suatu kegiatan khusus yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengimplementasian, serta pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Ordway Tead (Rohman, abd 2017) berpandangan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan dan perangkat yang memberikan arahan serta membimbing kegiatan suatu organisasi/perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Haimann (Rohman, abd 2017) manajemen merupakan fungsi agar bisa mencapai sesuatu melalui sumber daya manusia dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan sdm ini agar bisa mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu ataupun seni yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penerapan/pengimplementasian, serta pengendalian atau pengawasan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Henry Fayol (Wijaya, Candra & Rifa'i, 2016) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) fungsi manajemen, diantaranya :

1) *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah suatu langkah awal dalam kegiatan manajemen pada setiap organisasi, perencanaan ini digunakan untuk memutuskan apa yang akan dilaksanakan, kapan akan dilaksanakan dan siapa yang akan melaksanakannya. Akan tetapi, sebelum sampai ke tahapan ini diperlukan informasi dan analisis yang memadai.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah usaha untuk membangun hubungan tugas (kerjaan) yang jelas antara karyawan atau sumber daya manusianya sehingga semua orang bisa bekerja bersama-sama dengan keadaan yang baik agar bisa mencapai tujuan organisasi.

3) *Briefing* (Pengarahan)

Pengarahan digunakan untuk mengarahkan karyawan departemen sumber daya manusia (SDM), organisasi/perusahaan untuk melakukan tugas dengan benar.

4) *Coordination* (Koordinasi)

Koordinasi adalah upaya untuk menyatukan dan mengintegrasikan semua kegiatan agar bisa mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

5) *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian digunakan sebagai fungsi untuk memantau, mengamati, dan

mengontrol semua kegiatan yang sudah dilaksanakan apakah sudah berjalan sesuai target standar organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pemberdayaan tenaga kerja supaya potensi atau kemampuan fisik dan mental yang dimilikinya bisa berfungsi dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dalam mengimplemtasikannya sumber daya manusia di atur oleh sebuah manajemen yakni MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia (Tsauri, 2013).

Menurut Samsudin (Adamy, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan agar karyawan atau sumber daya manusia pada organisasi/perusahaan bisa didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai seluruh tujuan organisasi. Selain itu, Hasibuan (Adamy, 2016) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengelola hubungan serta peranan sdm atau tenaga kerja agar bisa efektif untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pemimpin agar mendapatkan, mempertahankan, serta mengembangkan karyawan (tenaga kerja) baik dari segi kualitas dan kuantitas supaya tenaga kerja bisa didayagunakan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Adamy, 2016) ada beberapa fungsi–fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*),

ialah perencanaan sumber daya manusia secara baik dan tepat agar sesuai dengan keperluan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*),

ialah mengatur organisasi dengan merancang struktur dan hubungan mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan atau tenaga kerja.

3) Pengarahan (*Directing*),

ialah aktivitas pemberian arahan kepada seluruh karyawan untuk mau bekerjasama serta bekerja dengan efektif untuk bisa membantu mencapai tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*),

ialah aktivitas mengawasi seluruh tenaga kerja untuk menaati semua peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*),

ialah serangkaian kegiatan penarikan (rekrutmen), seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*),

ialah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan

moral tenaga kerja melalui pelatihan dan juga pendidikan.

7) Kompensasi (*Compensation*),

ialah pemberian imbalan balas jasa perusahaan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8) Pengintegrasian (*Integration*),

ialah aktivitas untuk menggabungkan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja, agar terjadi kerjasama yang serasi dan menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*),

ialah aktivitas untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental serta loyalitas tenaga kerja untuk bisa bekerjasama dengan baik sampai pensiun.

10) Kedisiplinan (*Discipline*),

ialah ketaatan dan kesadaran untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*),

ialah pemutusan hubungan kerja individu dengan perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena keinginan tenaga kerja atau karyawan, keinginan organisasi/perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

2.1.3 Rekrutmen

2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Siagian (Yuana, Indira & Bakhtiar Abbas, 2022) adalah serangkaian kegiatan mencari, mendapatkan, dan menarik calon pelamar kerja untuk di pekerjakan dalam suatu perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan

(Rusby, 2016) rekrutmen merupakan upaya untuk mencari serta mempengaruhi calon tenaga kerja, agar tertarik melamar pekerjaan yang sedang lowong tersebut pada suatu perusahaan. Sedangkan Ivancevich dan glueck (Kawaitou et al., 2020) berpendapat bahwa rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik calon pelamar yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan pencarian dan penarikan yang dilakukan perusahaan dalam rangka mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan merupakan aset jangka panjang bagi sebuah perusahaan, sehingga proses perekrutan ini penting dalam memutuskan baik tidaknya pelamar yang melamar diperusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dapat memilih orang-orang berbakat sesuai dengan kebutuhannya dan menggerakkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

2.1.3.2 Tujuan Rekrutmen

Henry Simamora (Tsauri, 2013) berpendapat bahwa proses rekrutmen mempunyai beberapa tujuan, diantaranya :

- 1) Untuk menarik sejumlah besar calon tenaga kerja, sehingga perusahaan/organisasi akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang potensial sesuai kualifikasi yang dicari.
- 2) Tujuan setelah perekrutan adalah mendapatkan tenaga kerja yang merupakan praktisi yang baik dan bersedia bekerjasama dengan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

- 3) Kegiatan perekrutan haruslah memiliki efek positif. Dengan kata lain, citra perusahaan secara keseluruhan hendaknya meningkat, bahkan pelamar yang gagal sekalipun hendaknya memiliki kesan positif terhadap perusahaan.

2.1.3.3 Sumber-Sumber Rekrutmen

Rekrutmen tenaga kerja untuk mengisi jabatan atau posisi yang sedang kosong bisa dilakukan melalui dua sumber yakni rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal (Rahadi, 2021) :

1. Sumber Rekrutmen Internal

Rekrutmen Internal adalah rekrutmen di mana pasokan tenaga kerja dilakukan secara internal, yaitu di dalam organisasi.

a) Promosi

Promosi adalah serangkaian kegiatan pemindahan tenaga kerja dari posisi rendah ke posisi tinggi, sehingga tanggung jawab, penghargaan, fasilitas, dan status juga akan meningkat.

b) Transfer

Transfer dapat mencakup pemindahan karyawan dari satu departemen ke departemen lain, atau dari satu lokasi ke lokasi lain, tergantung kebutuhan organisasi.

c) Merekrut Mantan Pegawai/Tenaga kerja

Merekrut mantan pegawai/tenaga kerja merupakan proses rekrutmen internal yang memanggil kembali tenaga kerja untuk mengisi posisi yang kosong.

d) Iklan Internal (Postingan Pekerjaan)

Postingan pekerjaan diberikan melalui undangan publik kepada semua karyawan dan penyediaan informasi tentang personel yang diperlukan untuk melamar.

e) Pelamar Sebelumnya

Pelamar sebelumnya lebih mudah didapatkan dan reaksinya pasti akan positif karena mereka telah di respon oleh perusahaan.

2. Sumber Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen Eksternal adalah proses perekrutan tenaga kerja yang berasal dari luar lingkungan perusahaan (eksternal perusahaan). Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan dengan rekrutmen eksternal, antara lain:

a) Rekrutmen Langsung

Rekrutmen langsung merupakan perekrutan pelamar kerja yang memenuhi syarat dengan memasang iklan lowongan pekerjaan di papan pengumuman perusahaan.

b) Bursa Kerja

Pasar tenaga kerja adalah lembaga pemerintah tempat data pencari kerja disimpan dan dibagikan kepada perusahaan untuk mengisi lowongan.

c) Rujukan Karyawan

Pada proses ini memungkinkan karyawan yang sedang bekerja di organisasi/perusahaan untuk merekomendasikan teman atau kerabat

mereka untuk mengisi kekosongan posisi.

d) Agen Tenaga Kerja

Lembaga ini memiliki database pelamar yang memenuhi kualifikasi dan perusahaan bisa menggunakan layanan ini dengan biaya tertentu.

e) Iklan

Iklan lowongan pekerjaan disebarluaskan menggunakan media cetak dan juga media elektronik serta menyebutkan persyaratan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan tertentu.

f) Asosiasi profesional

Terdapat banyak asosiasi profesional yang menjadi perantara antara perusahaan dan pencari kerja untuk mengisi posisi yang sedang lowong di perusahaan.

g) Rekrutmen Kampus

Organisasi atau perusahaan melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk merekrut siswa secara langsung untuk posisi baru.

h) Iklan dari Mulut ke Mulut

Banyak perusahaan ternama dan terkemuka menggunakan promosi atau iklan dari mulut ke mulut tentang lowongan pekerjaan untuk menarik banyak pelamar.

2.1.3.4 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen tenaga kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke perusahaan. Metode rekrutmen terdiri dari 2 macam yakni metode tertutup dan metode terbuka.

Berikut penjelasannya (Syarief, 2022) :

1) Metode Tertutup

Metode tertutup merupakan rekrutmen tenaga kerja yang hanya diinformasikan kepada pihak tertentu saja. Pada metode ini biasanya lamaran yang masuk ke perusahaan relative sedikit, sehingga peluang untuk menemukan karyawan yang baik agak sulit.

2) Metode Terbuka

Metode terbuka merupakan rekrutmen tenaga kerja yang diinformasikan secara luas melalui iklan di media massa, cetak maupun elektronik. Tujuannya agar bisa tersebar secara luas ke masyarakat. Dengan menggunakan metode ini diharapkan bisa mendapatkan lebih banyak lamaran yang masuk, sehingga peluang untuk menemukan tenaga kerja yang *high quality* semakin mudah.

2.1.3.5 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen penting dilakukan dengan tepat oleh perusahaan atau organisasi, karena kualitas sdm sangat bergantung pada proses rekrutmen ini. Menurut Simamora (Surianti, 2018) proses rekrutmen terdiri dari beberapa point penting, diantaranya:

1. Menyusun strategi dalam merekrut

Dalam menyusun ini strategi ini, departemen sdm bertanggungjawab untuk menentukan kualifikasi pekerjaan, bagaimana tenaga kerja akan direkrut, di mana dan kapan akan di rekrut.

2. Mencari pelamar-pelamar kerja

Kegiatan perekrutan bisa berlangsung melalui sumber-sumber rekrutmen yang ada. Banyaknya jumlah pelamar kerja dipengaruhi oleh pihak yang merekrut dalam menginformasikan lowongan.

3. Menyisihkan pelamar yang tidak cocok

Setelah semua lamaran diterima, harus dilakukan penyaringan untuk menyisihkan pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan.

4. Membuat kumpulan pelamar

Kelompok pelamar yang terdiri dari pelamar-pelamar yang sudah sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan dan merupakan kandidat (calon) yang layak untuk mengisi posisi yang di butuhkan.

Suwatno & Priansa (Prasetya et al., 2018) mengatakan ada 4 tahap yang harus perusahaan lalui pada proses rekrutmen, diantaranya :

1. Tahap pertama: menjelaskan posisi yang sedang dicari dengan melakukan rekrutmen
2. Tahap kedua : periksa dan perbarui deskripsi dan spesifikasi pekerjaan tentang posisi tersebut.
3. Tahap ketiga : menelaah kemungkinan sumber calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi
4. Tahap keempat : pilih metode komunikasi yang paling efektif untuk menarik calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi.

2.1.3.6 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (Dzahabiyah & Farla, 2022) berikut indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen :

1. Dasar rekrutmen

Harus didasarkan pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mengisi posisi tersebut

2. Sumber rekrutmen

- a) Sumber rekrutmen internal

Pemindahan karyawan yang memenuhi persyaratan dari posisi yang kosong tersebut.

- b) Sumber rekrutmen eksternal

Tenaga kerja yang mengisi posisi yang kosong direkrut dari sumber eksternal atau luar perusahaan.

3. Metode rekrutmen

- a) Metode tertutup

Rekrutmen hanya dikomunikasikan kepada para pegawai atau orang-orang tertentu saja.

- b) Metode terbuka

Rekrutmen terutama iklan menyebar ke masyarakat umum.

Sedangkan menurut Sudiro (Putri et al., 2021) indikator untuk mengukur rekrutmen adalah sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen

Proses rekrutmen mempunyai beberapa istilah yakni analisis jabatan atau

job analysis, uraian jabatan atau *job description*, persyaratan jabatan atau *job specification*, penilaian jabatan atau *job evaluation*, dan penggolongan jabatan atau *job classification*.

2. Metode rekrutmen

- a) Metode tertutup, yakni hanya untuk tenaga kerja dan orang tertentu saja (rekrutmen terbatas)
- b) Metode terbuka, yakni pengadaan rekrutmen melalui iklan media massa

3. Persyaratan rekrutmen

Syarat wajib yang harus dipenuhi pelamar agar bisa menjadi tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

4. Tujuan rekrutmen

Untuk menyediakan sekelompok calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi serta membantu mengurangi keluarnya tenaga kerja yang belum lama bekerja

5. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon tenaga kerja

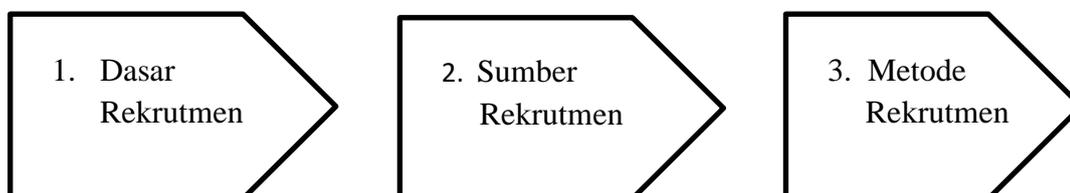
Jumlah dan kualifikasi tenaga kerja harus sesuai yang dibutuhkan perusahaan

6. Hasil rekrutmen

Merupakan sekumpulan pelamar yang akan melewati seleksi untuk menjadi tenaga kerja/karyawan baru.

Berdasarkan kedua indikator diatas, maka indikator yang menurut peneliti cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Hasibuan

(Dzahabiyah & Farla, 2022) yaitu dasar rekrutmen, sumber rekrutmen (sumber internal dan sumber eksternal) dan metode rekrutmen (metode tertutup dan metode terbuka).



Sumber : Hasibuan (Dzahabiyah & Farla, 2022)

2.1.4 Seleksi

2.1.4.1 Pengertian Seleksi

Menurut Hasibuan (Garaika & Margahana, 2019) seleksi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Seleksi merupakan suatu proses menyeleksi dan menetapkan pelamar kerja di terima atau ditolak menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini berpedoman pada spesifikasi yang ditetapkan dari perusahaan tersebut. (Kartodikromo, Endang A. & Bernhard Tewel, 2017) berpendapat bahwa seleksi adalah serangkaian kegiatan pemilihan dari sekelompok pelamar kerja yang paling memenuhi kualifikasi seleksi untuk posisi/jabatan yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan seleksi menurut Mathis dan Jackson (Surianti, 2018) merupakan serangkaian kegiatan pemilihan pelamar-pelamar yang mempunyai kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi pekerjaan yang sedang lowong pada suatu perusahaan/organisasi.

Dari beberapa pengertian menurut pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berlangsung setelah proses rekrutmen pegawai selesai, melalui proses seleksi perusahaan bisa menentukan apakah pelamar diterima atau ditolak sesuai

persyaratan yang terdapat dalam deskripsi pekerjaan. Jika proses seleksi dilakukan dengan tepat dan benar, perusahaan atau organisasi bisa mendapatkan tenaga kerja yang menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.1.4.2 Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk menemukan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang ditentukan dalam uraian tugas. Oleh karena itu, dalam melakukan seleksi tenaga kerja, terlebih dahulu perlu ditentukan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan, serta perlu juga menetapkan dan menetapkan landasan kebijakan untuk melakukan seleksi (Tsauri, 2013).

Selain itu, tujuan dari proses seleksi adalah untuk mendapatkan:

- a) Tenaga kerja potensial yang memenuhi syarat
- b) Tenaga kerja yang jujur dan disiplin
- c) Tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk penempatan yang tepat
- d) Tenaga kerja yang berbakat dan bersemangat di tempat kerja
- e) Tenaga kerja yang sudah memenuhi seluruh persyaratan undang-undang ketenagakerjaan
- f) Tenaga kerja yang bisa bekerja sama
- g) Tenaga kerja yang dinamis dan kreatif
- h) Tenaga kerja yang inovatif serta bertanggung jawab
- i) Tenaga kerja yang setia dan berdedikasi
- j) Tenaga kerja yang dapat dengan mudah berkembang di masa depan
- k) Tenaga kerja bekerja secara mandiri
- l) Tenaga kerja yang mempunyai budaya dan juga perilaku malu mengurangi

tingkat absensi dan *turn over* karyawan.

2.1.4.3 Metode Seleksi

Metode seleksi tenaga kerja yang dilakukan perusahaan untuk penerimaan tenaga kerja baru dikenal dengan 2 cara (Hermawan, 2020):

1. Metode Non Ilmiah

Seleksi non ilmiah merupakan seleksi yang diadakan tidak didasarkan kepada kriteria, standart ataupun spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Unsur-unsur seleksi non ilmiah yang meliputi hal hal ini:

- a. Surat lamaran bermaterai /tidak
- b. Ijazah sekolah yang berisi daftar nilainya
- c. Surat keterangan pekerjaan dan juga pengalaman
- d. Refrensi ataupun rekomendasi dari pihak yang bisa dipercaya
- e. Wawancara langsung terhadap pelamar
- f. Penampilan serta keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar kerja

Seleksi non ilmiah kurang bisa dipertanggungjawabkan bahkan menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi organisasi atau perusahaan, karena tulisan yang bagus, tampang yang cakep, bicara yang lancar, belum tentu terampil dan bergairah bekerja. Sebaliknya seseorang yang memiliki tampang yang kurang cakep, tulisan yang tidak bagus, dan bicara yang kurang lancar, bisa jadi lebih terampil, bergairah, kreatif dan loyal terhadap pekerjaan.

2. Metode Ilmiah

Seleksi metode ilmiah merupakan seleksi yang didasarkan kepada job specification dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standart tertentu. Job specification merupakan surat pernyataan tertulis yang berisi tentang, kemampuan, keterampilan dan kualifikasi yang harus dipunyai oleh seseorang yang akan menjalankan jabatan atau pekerjaan tertentu secara efektif. Seleksi metode ilmiah merupakan pengembangan dari seleksi non ilmiah dengan melakukan analisis penempatan yang sesuai. Seleksi ilmiah dilaksanakan dengan cara-cara berikut :

1. Metode atau cara kerja yang jelas dan sistematis/berurutan
2. Berlandaskan kepada presentasi kerja
3. Berlandaskan kepada kebutuhan *real* karyawan
4. Berlandaskan kepada analisis pekerjaan dan ilmu sosial lainnya
5. Berlandaskan kepada ilmiah diharapkan akan didapatkan tenaga kerja yang *qualified* dengan penempatan yang sesuai. sehingga pembinaan dan pengembangannya relatif lebih mudah.

2.1.4.4 Proses Seleksi

Subekhi dan Jauhar (Evan, 2016) menyebutkan proses seleksi terdiri dari :

1. Pemilihan awal

Penyaringan dilakukan pada tahap ini, calon tenaga kerja yang sesuai kualifikasi dan tidak sesuai kualifikasi

2. Pemeriksaan surat lamaran

Pada tahap ini semua pelamar kerja yang sesuai persyaratan dipertimbangkan dan memperoleh peluang yang sama untuk dipertimbangkan.

3. Tes Penyaringan

Tes penyaringan dalam proses seleksi ini berupa tes kinerja/prestasi, tes kecerdasan, tes bakat, tes minat, tes kepribadian. Harus memperhatikan *validity* atau keakuratan dan tingkat *reability* atau kepercayaan

4. Pemeriksaan Referensi

Pengecekan narasumber atau *references* (rujukan) atau surat-surat rekomendasi, memo, dan lain-lain

5. Wawancara

Wawancara dilakukan setelah calon tenaga kerja melalui tahap penyaringan rekrutmen awal, meliputi: penyaringan, mempelajari surat permohonan penyelenggara, pengujian, pemeriksaan latar belakang, fisik, medis dan lainnya.

2.1.4.5 Jenis-Jenis Seleksi

Jenis-jenis seleksi menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (Lubis, Leli Sumanti & Nora Pitri Nainggolan, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Seleksi Administrasi

Merupakan seleksi dengan memeriksa surat-surat yang dilampirkan pelamar untuk menentukan apakah memenuhi syarat diminta perusahaan, diantaranya:

- a. Ijazah
- b. Riwayat hidup
- c. Domisili
- d. Surat lamaran
- e. Sertifikat keahlian, seperti : sertifikat computer
- f. Pas foto
- g. Kartu Identitas (KTP, Passport, SIM, dll)
- h. Pengalaman kerja
- i. Umur
- j. Jenis Kelamin
- k. Status Perkawananinan
- l. Surat kesehatan dari dokter
- m. Akte kelahiran

2. Seleksi Secara Tertulis

a. Tes Kecerdasan

Adalah tes yang dirancang untuk mengukur kemampuan intelektual palmar dalam beberapa aspek seperti kemampuan verbal, keterampilan spasial, pemahaman matematika, hingga kemampuan memecahkan masalah.

b. Tes Kepribadian

Adalah tes untuk mengukur sifat unik dalam diri pelamar. Karena setiap orang memiliki keunikan masing-masing. Keunikan ini membuat cara kita berinteraksi dan menghadapi permasalahan dengan

cara yang berbeda-beda juga.

c. Tes Bakat

Untuk mengidentifikasi kemampuan potensial yang dimiliki oleh seorang pelamar.

d. Tes Minat

Untuk mengetahui arah minat pelamar di bidang pekerjaan

e. Tes Prestasi

Tes yang mengukur pengetahuan yang dimiliki seorang pelamar sebagai akibat adanya program pendidikan maupun pelatihan.

3. Seleksi Tidak Tertulis

a. Wawancara

Merupakan seleksi dengan cara Tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.

b. Praktik

Merupakan seleksi untuk mengetahui pelaksanaan secara nyata apakah mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.

c. Kesehatan/medis

Merupakan pemeriksaan kesehatan yang diperlukan bagi calon karyawan dalam memasuki lingkup kerja. Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam mengenai kesehatan seorang karyawan dan potensi gangguan atau penyakit yang mungkin dapat terjadi.

2.1.4.6 Hambatan dalam Seleksi

Proses seleksi selalu mengalami hambatan hambatan meskipun telah direncanakan secara hati-hati. Menurut Gaol (Garaika & Margahana, 2019) hambatan-hambatan dalam pelaksanaan seleksi sebagai berikut:

- a) Pewawancara terkadang mengabaikan informasi penting
- b) Pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan
- c) Pewawancara mengajukan pertanyaan tidak fokus pada pekerjaan dan bahkan menyimpang terlalu jauh yang bisa menyinggung masalah pribadi pelamar.
- d) Pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara timpang tindih.
- e) Pewawancara tidak mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan sebelum proses seleksi dijalankan.
- f) Pelamar kurang bersemangat dalam proses seleksi atau wawancara karena pewawancara terlalu banyak bicara atau mengajukan pertanyaan yang tidak penting.
- g) Pengelompokan pelamar.
- h) Pewawancara tidak fokus dalam proses wawancara sehingga tidak membuat catatan yang cukup.
- i) Kesalahan pewawancara dalam menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pelamar.
- j) Terlalu cepatnya pewawancara membuat keputusan mengenai pelamar.
- k) Dalam seleksi perusahaan hanya mengandalkan pada wawancara.

- l) Pewawancara sering melakukan diskusi penerimaan karyawan sistematis.
- m) Adanya pewawancara yang membiarkan faktor tertentu mempengaruhi keputusan seleksi.
- n) Keharusan mengisi jabatan segera sangat mempengaruhi keputusan.

2.1.4.7 Indikator Seleksi

Simamora (Dzahabiyah & Farla, 2022) mengemukakan terdapat 6 indikator seleksi di antaranya, yaitu :

1. Pendidikan

Yaitu melihat dari jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi pelamar kerja apakah mendukung atau tidak untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Referensi

Yaitu memeriksa referensi calon tenaga kerja, guna memberikan informasi terkait sifat, perilaku, pengalaman kerja dan hal lainnya yang dianggap penting. Yang terdiri dari dua jenis yakni referensi personal dan referensi ketenagakerjaan.

3. Pengalaman

Yaitu mengenai masa kerja, keterampilan serta kemampuan kerja yang sudah diketahui dan dikuasai oleh individu disebabkan dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan selama beberapa beberapa waktu tertentu.

4. Kesehatan

Yaitu guna mengetahui kesehatan dari seorang pelamar, apakah sesuai atau tidak untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Tes Tertulis

Yaitu dilakukan untuk mengukur kemampuan akademik baik pengetahuan internal perusahaan maupun pengetahuan tentang pekerjaan melalui beberapa pertanyaan tertulis.

6. Wawancara

Yaitu proses Tanya jawab antara pemberi kerja dengan pelamar untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut Yuniarsih (Villela, 2020) indikator seleksi adalah sebagai berikut :

1. Kelengkapan administrasi

Proses untuk memeriksa kelengkapan administrasi dari pelamar kerja

2. Testing

Pelamar yang sudah memenuhi persyaratan administrasi, selanjutnya akan diadakan serangkaian ujian

3. Wawancara

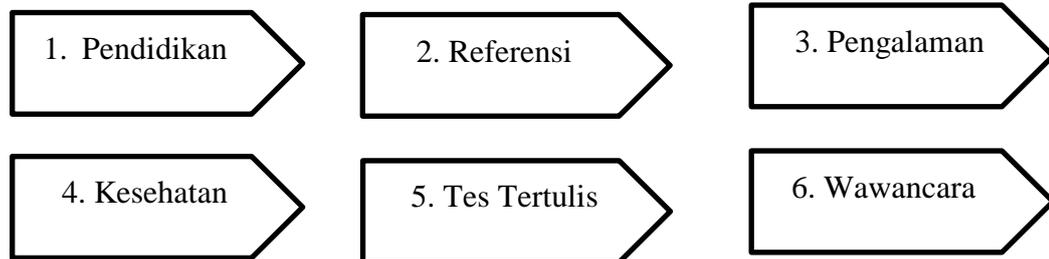
Pada proses ini pemberi kerja akan menggali informasi lebih dalam secara langsung kepada calon tenaga kerja

4. Kesehatan (fisik dan mental)

Pelamar kerja harus mempunyai kesehatan fisik dan mental yang memadai agar nantinya pekerjaan tidak akan terhambat.

Berdasarkan kedua indikator diatas , maka indikator yang menurut peneliti cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Simamora (Dzahabiyah & Farla, 2022) yaitu Pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan,

tes tertulis, dan wawancara.

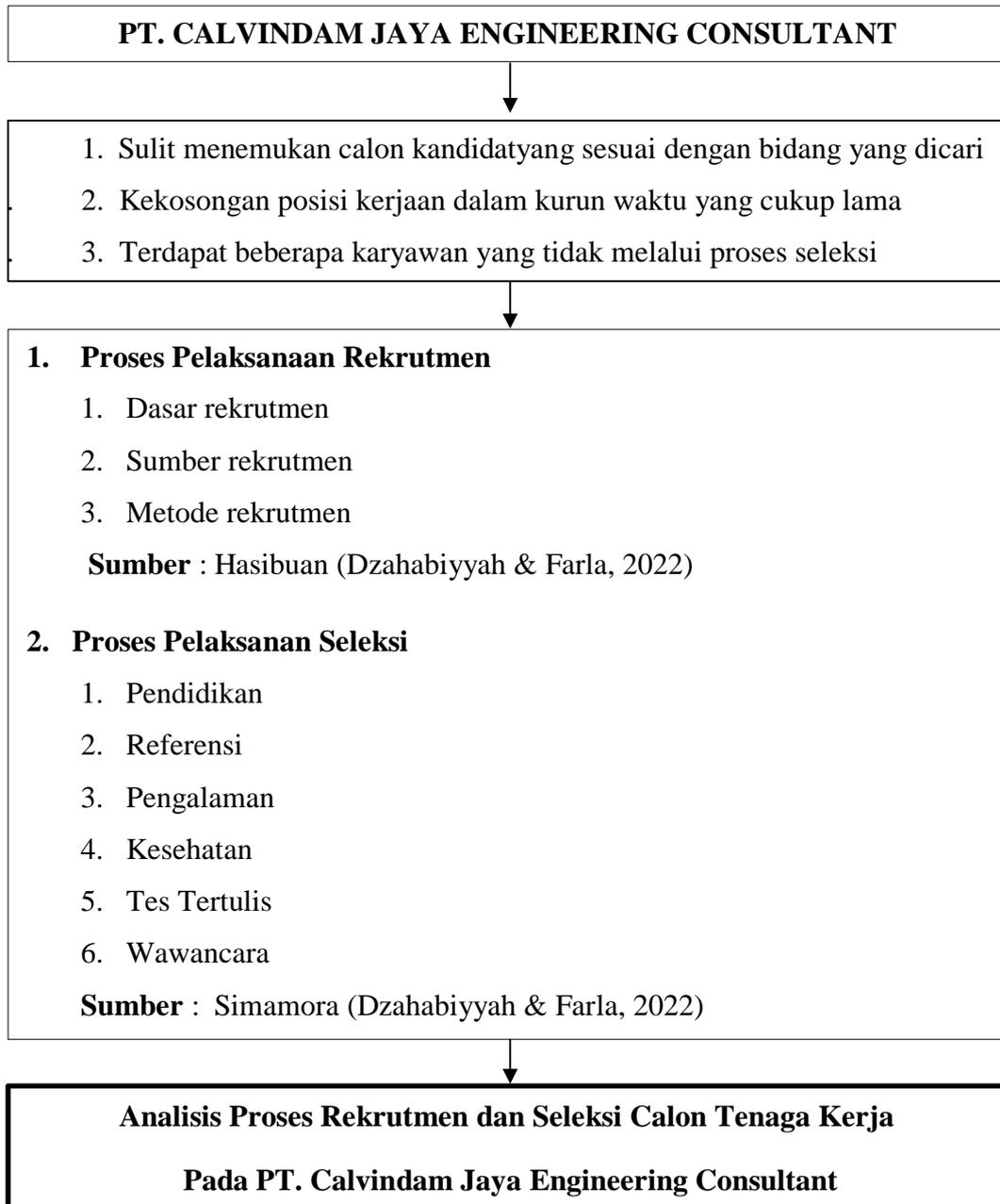


Sumber : Simamora (Dzahabiyah & Farla, 2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah dalam proses menganalisis permasalahan yang telah dikemukakan, maka digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Penelitian yang diolah (2023)

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan Heri Aryadi, Apta Dihyan Gantari (2020) dalam Jurnal AKRAB JUARA Volume 5 Nomor 4 dengan judul *“Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada Kantor Pusat Pt Trikarya Cemerlang Jakarta”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi pada PT Trikarya Cemerlang Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi yaitu melakukan pengamatan langsung terkait proses rekrutmen dan seleksi, peneliti juga melakukan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan Ibu Dewi Prasetyowati bagian SPV Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Trikarya Cemerlang Jakarta dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi serta melakukan studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan data pelengkap terkait proses rekrutmen dan juga seleksi pada PT Trikarya Cemerlang Jakarta. Hasil penelitian ini menyebutkan proses rekrutmen di PT Trikarya Cemerlang menggunakan sumber eksternal atau luar perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, maka PT Trikarya Cemerlang harus melakukan seleksi yang ketat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diharapkan. Dengan melakukan beragam tes yang berbeda untuk posisi atau penempatan yang berbeda pula, tes-tes yang dimaksud meliputi tes tertulis, wawancara dan tes kesehatan (Gantari,

2020).

2. Penelitian yang dilakukan Raymond Effendy dan Dhyah Harjanti (2017) dalam jurnal AGORA Vol. 5, No. 1 dengan judul “*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja*”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan divisi produksi pada PT Bambang Djaja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara semiterstruktur, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk penentuan Narasumbernya. Narasumber yang dipilih yaitu Mahmud Junaidi (Kepala HRD), Elva Nelviyani dan Trubus Setya Purnama (Staff HRD), Khoirul Anam (Kepala Seleksi Bagian Produksi), Maryono (karyawan lama bagian produksi) dan Andea Pratama (karyawan baru di bagian produksi). Selanjutnya data di analisis atau diolah dengan Teknik Triangulasi Sumber. Hasil pada penelitian ini menggambarkan bahwa proses rekrutmen karyawan divisi produksi di PT Bambang Djaja dilakukan melalui dua sumber rekrutmen yaitu perekrutan di sekolah dan pelamar yang melamar langsung ke perusahaan. Proses seleksi yang dijalankan pada PT ini adalah dengan melakukan psikotes, wawancara, tes pengetahuan, dan tes unjuk kerja yang diberikan pada karyawan di bagian tertentu. Setiap narasumber memiliki hambatan yang berbeda-beda dalam melakukan proses rekrutmen dan juga proses seleksi (Effendy, 2017).

3. Penelitian yang dilakukan William Santosa Halim (2016) dalam jurnal AGORA Vol. 4, No. 1 dengan judul “*Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*”. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan bihun cahaya tiga tunggal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi tersebut peneliti melakukan wawancara semi terstruktur kepada informan. Informan yang dipilih yakni Irwan Nugroho (Pimpinan), Yustika Idayanti (Kepala Personalia), dan Sugeng Hariyanto (Karyawan perusahaan sebagai mekanik). Dari hasil wawancara tersebut kemudian dibuat deskripsi dan analisa proses rekrutmen dan seleksi tersebut. Dari hasil wawancara dan analisis yang dilakukan didapat bahwa proses rekrutmen karyawan yang dilakukan perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal melalui media internet, media massa seperti koran serta referensi karyawan yang ada bekerja di perusahaan tersebut. Setelah proses rekrutmen, calon karyawan (tenaga kerja) akan diseleksi melalui dua metode yakni metode wawancara dan tes-tes tertulis. Setelah diterima di perusahaan karyawan (tenaga kerja) akan dilatih menggunakan metode pelatihan sambil bekerja (Halim, 2016).

2.3.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan Harsak Hery Cahyadi, Harmein Nasution, dan Yeni Absah (2022) dalam *International Journal of Research and*

Review Vol. 9; Issue: 7 dengan judul “*Recruitment and Selection Strategy to Capture Agility Talent at PT. XYZ*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan strategi rekrutmen dan seleksi yang dapat digunakan oleh PT. XYZ untuk merekrut calon karyawan yang memiliki talenta *agility*, bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi serta karakteristik dan indikator calon karyawan yang memiliki talenta *agility*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Yang menjadi sampel atau informan dalam penelitian ini Manajer Operasi Sumber Daya Manusia, Manajer Sistem & Strategi Sumber Daya Manusia Manajer, Sistem Sumber Daya Manusia & Petugas Strategi, Operasi Layanan VP dan Manajemen Mutu dan Operasi Pengelola agar diperoleh informasi yang valid dan akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan strategi rekrutmen dan seleksi untuk menjaring talenta *agility* dapat menunjukkan hasil yang signifikan. Salah satu proses rekrutmen dan seleksi yang strategis adalah wawancara dengan menggunakan metode Iceberg dan mencari serta menarik calon karyawan dari mahasiswa universitas ternama yang memiliki banyak calon potensial dan menarik calon di perusahaan yang dikenal memiliki karyawan yang berkualitas dan berkompeten, sehingga rekrutmen dan seleksi akan lebih efektif dan efisien yang akan memungkinkan perusahaan mampu bersaing, bertahan dan unggul dalam menghadapi persaingan dan persaingan bisnis di masa

mendatang serta kondisi bisnis yang tidak menentu (Cahyadi et al., 2022).

2. Penelitian yang dilakukan Bobby Pratama Saragih, Harmein Nasution, dan Iskandarini (2021) dalam *International Journal of Research and Review* Vol.8; Issue: 5 dengan judul “*Analysis of Recruitment System and Effective Selection for Front-Line Staff Outsource at PT Garuda Indonesia (Persero) TBK*”. PT Garuda Indonesia (Persero) TBK merupakan perusahaan milik negara yang fokus usahanya jasa transportasi pax dan kargo. Di dalam menjalankan proses bisnisnya, Garuda Perusahaan Indonesia menjalin kerjasama dengan PT Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) ini menyediakan tenaga kerja *outsourcing* untuk staf lini depan. Data evaluasi kinerja staf *outsourcing* garda depan yang ditempatkan di Garuda Indonesia Cabang Medan selama 3 tahun terakhir (2015, 2016 dan 2017), ditemukan sekitar 40% dari total staf garis depan tidak muncul kinerja yang baik menurut kebutuhan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang ada dalam dimensi sistem rekrutmen dan seleksi yang ada kendala, dan merumuskan efektif desain proses rekrutmen dan seleksi untuk *outsourcing* staf garis depan dengan layanan *outsourcing* penyedia. Analisis data menggunakan deskriptif teknik kualitatif. Pengumpulan data teknik melalui *Focus Discussion Group* (FGD) dengan *Branch Manager*, Manajer dan staf di unit HRD, serta lainnya karyawan yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan oleh

peneliti dan data pengambilan dari dokumen yang ada di berupa catatan, transkrip, buku, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah, *website* dan lain-lain. Hasil penelitian beberapa faktor dari rekrutmen yang ada dan dimensi seleksi menunjukkan bahwa faktor deskripsi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, sumber perekrutan, proses wawancara dan konsistensi dalam pelaksanaannya tes seleksi merupakan faktor yang menjadi kendala dalam menghasilkan lini depan *outsourcing* yang kompeten staf sesuai dengan kebutuhan perusahaan PT Garuda Indonesia (Persero) TBK (Saragih, Bobby Pratama & Harmein Nasution,2021)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif dapat berfungsi untuk menggambarkan dan memahami makna di balik data-data yang tampak, metode kualitatif akan cenderung mengarahkan penelitian pada jenis penelitian deskriptif (Sugiyono, 2016).

Penelitian kualitatif deskriptif dapat menggambarkan serta memberikan pemahaman terhadap realitas yang kompleks. Manfaat yang dimiliki oleh jenis penelitian deskriptif tersebut tentu sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar. Data kualitatif memiliki ciri tidak bisa dilakukan operasi matematika, seperti penambahan, pengurangan, perkalian dan pembagian (Sugiyono, 2016). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

a) **Data Primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data yang berasal

dari wawancara dengan direktur cabang, kepala administrasi dan beberapa karyawan/tenaga kerja di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara atau data yang sudah dipublikasikan, seperti informasi perusahaan dan laporan data perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data guna menemukan fenomena/permasalahan yang harus diteliti serta untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden. Wawancara bisa dilakukan secara terstruktur dan tidak struktur (Sugiyono, 2016).

Dalam teknik pengumpulan data melalui wawancara ini peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur merupakan wawancara dimana pelaksanaannya lebih fleksibel jika dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara semi terstruktur ini ialah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan mendalam, dimana pihak wawancara (Direktur Cabang, Manager

Operasional, Kepala Administrasi, dan 3 orang Tenaga Kerja/karyawan) akan diwawancarai untuk diminta mengutarakan pendapat dan ide-idenya seputar proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja di PT Calvindam Jaya Engineering Consultant.

2) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung atau peneliti terjun langsung ke objek penelitian. Dengan observasi ini dapat diketahui bagaimana gambaran umum proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.

3) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan studi penelaah terhadap literatur, buku-buku, catatan-catatan, dan laporan yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan diselesaikan. Teknik ini digunakan guna menemukan dasar-dasar serta pendapat dari para ahli secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur atau buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Jadi studi kepustakaan pada penelitian ini adalah dengan membaca literatur-literatur buku mengenai rekrutmen dan seleksi sebagai landasan perbandingan antara teori dan praktek dilapangan yang terjadi.

4) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyalin data atau dengan mengumpulkan arsip-arsip atau dokumen dari

perusahaan yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya untuk mendukung dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Peneliti mendapatkan studi dokumentasi berupa data kekosongan posisi/jabatan serta iklan atau poster lowongan pekerjaan di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant dan data lainnya yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi adalah jumlah dari keseluruhan yang diamati atau diteliti dapat berupa manusia (orang) atau benda hidup lainnya (Sugiyono, 2016). Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja/karyawan di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant yang berjumlah 17 orang.

Tabel 3.1
Populasi/Tenaga Kerja Pada PT. Calvindam Jaya
Engineering Consultant

No	Nama Karyawan	Jabatan/Bidang Kerja	Metode Rekrutmen
1.	Doddy Lastaruna, S.T.	Direktur Cabang	Metode Tertutup
2.	Wawan Eka Zayu, S.T.	Manajer Operasional	Metode Tertutup
3.	Agustina Dwi Puspitasari	Kepala Administrasi	Metode Tertutup
4.	Muhammad Ridho	Administrasi	Metode Tertutup
5.	Nugroho Gono Kusumo, S.T.	Ahli Teknik Jembatan	Metode Tertutup
6.	Syamsuddin Sitorus, S.T.	Ahli Teknik Jembatan	Metode Tertutup
7.	Roni Suhendra, S.T.	Ahli K3 Konstruksi	Metode Tertutup
8.	Iswahyudi, S.T.	Ahli Teknik Jalan	Metode Tertutup

9.	Alsaiddi, S.T	Ahli Teknik Jalan	Metode Tertutup
10.	Supartono S.T	<i>Surveyor</i>	Metode Terbuka
11.	Alfian	<i>Surveyor</i>	Metode Tertutup
12.	Hendra Putra, S.T.	<i>Cost Quantity Estimator</i>	Metode Tertutup
13.	Ali Rajab Nasution	<i>Cost Quantity Estimator</i>	Metode Tertutup
14.	Rahmat Hidayat, S.T.	<i>Inspector</i>	Metode Tertutup
15.	Muhammad Defan Zulfikar, S.T.	<i>Inspector</i>	Metode Terbuka
16.	Ade Fauzan, S.T.	<i>Drafter</i>	Metode Tertutup
17.	Budi Rahmat, S.T	<i>Drafter</i>	Metode Terbuka

Sumber : PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant

3.4.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling* ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik *sampling* dibagi menjadi dua yakni *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah pengambilan sampel guna memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk bisa dipilih dan menjadi anggota dari sampel tersebut. Sedangkan *nonprobability sampling* adalah pengambilan sampel untuk mendapatkan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi agar bisa dipilih menjadi sampel (Evan, 2016)

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik *sampling* yang peneliti gunakan jika peneliti memiliki pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampel-nya untuk tujuan tertentu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 6 orang. Diantaranya Direktur Cabang,

Manager Operasional, dan Kepala Administrasi, peneliti memilih narasumber ini berdasarkan kriteria memiliki pengetahuan dan juga terlibat secara langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja, serta 1 orang tenaga kerja yang tahun lalu baru saja melewati proses rekrutmen dan seleksi, 1 orang tenaga kerja lama di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant dan 1 orang tenaga kerja yang tanpa melalui proses seleksi. Berikut ini adalah narasumber yang dipilih oleh peneliti :

1. Narasumber 1 : DL (Direktur Cabang) : *Key Informan*
2. Narasumber 2 : WEZ (Manager Operasional)
3. Narasumber 3 : ADP (Kepala Administrasi)
4. Narasumber 4: S (Karyawan Baru)
5. Narasumber 5 : ARN (Karyawan Lama)
6. Narasumber 6 : MR (Karyawan Tanpa Seleksi)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (Sugiarto, 2016) definisi operasional variabel merupakan sebuah petunjuk atau sifat atau nilai dari objek atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari setelah itu ditemukan kesimpulannya. Selain itu juga bisa mempermudah peneliti untuk menganalisis agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan terarah serta untuk menghindari kesalahpahaman tentang istilah atau variabel yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
01	Rekrutmen	Rekrutmen merupakan upaya untuk mencari serta mempengaruhi calon tenaga kerja, agar tertarik melamar pekerjaan yang sedang lowong tersebut pada suatu perusahaan. Hasibuan (Rusby, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar rekrutmen 2. Sumber rekrutmen <ol style="list-style-type: none"> a) Sumber rekrutmen internal b) Sumber rekrutmen eksternal 3. Metode rekrutmen <ol style="list-style-type: none"> a) Metode tertutup b) Metode terbuka Hasibuan (Dzahabiyah & Farla, 2022)
02	Seleksi	Seleksi adalah serangkaian kegiatan pemilihan dari sekelompok pelamar kerja yang paling memenuhi kualifikasi seleksi untuk posisi/jabatan yang tersedia di dalam perusahaan. Simamora (Kartodikromo, Endang A. & Berhard Tewel, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kesehatan 5. Tes Tertulis 6. Wawancara Simamora (Dzahabiyah & Farla, 2022)

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data

Penelitian jenis kualitatif untuk pengolahan datanya tidak harus dikerjakan setelah data terkumpul atau selesai diolah. Dalam penelitian ini, data sementara

yang sudah dikumpulkan, data yang telah ada bisa diolah dan dilakukana analisis data secara bersamaan.

Pada saat analisis data bisa kembali lagi ke objek penelitian untuk mendapatkan tambahan data yang diperlukan dan mengolahnya kembali. Menurut Suyanto dan Sutinah (2014) mengemukakan bahwa pengolahan data pada penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasikan ataupun mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai dengan fokus penelitiannya.

Dalam penelitian ini pengolahan datanya terdiri dari:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok dan di fokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan mereduksi data akan memberikan gambaran yang lebih spesifik serta mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari atau mengumpulkan data tambahan jika dibutuhkan.

2. Penyajian Data

Setelah data selesai direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data (*data display*). Penyajian data atau *data display* adalah kegiatan ketika sekumpulan data disusun dengan sistematis dan mudah dimengerti, sehingga memberikan kemungkinan untuk mnghasilkan kesimpulan. Penyajian data kualitatif dapat berbentuk teks naratif atau

catatan lapangan, grafik, matriks, jaringan maupun bagan sehingga memudahkan peneliti untuk membuat pola hubungan satu data dengan data yang lainnya. Dengan begitu akan lebih mudah dipahami.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Verifikasi data dan penarikan kesimpulan adalah tahap akhir pada teknik analisis data kualitatif yang dilakukan dengan melihat dari hasil reduksi data dan mengacu pada sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Tahap ini memiliki tujuan untuk mencari arti atau makna data yang sudah dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan maupun perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang terjadi. Kesimpulan awal yang ditampilkan masih bersifat sementara, dan mungkin nantinya akan mengalami perubahan jika tidak menemukan bukti yang valid dan mendukung ditahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi, jika kesimpulan yang sudah ditampilkan tersebut didukung oleh bukti bukti yang valid dan mendukung, maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.

Analisa data merupakan serangkaian kegiatan mencari dan menyusun data yang dihasilkan dari wawancara, catatan lapangan dan data yang didapat dari bahan lainnya sehingga bisa dipahami dan diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2016).

Penelitian jenis kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan guna memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian. Terdapat beberapa langkah analisis data yang bisa dilakukan dengan cara: (1) mengkaji dari

seluruh data yang ada tersedia dari berbagai sumber, (2) reduksi data dilakukan dengan membuat abstraksi, (3) mengatur data kedalam satuan-satuan, (4) mengkategorikan data sambil membuat *koding*, (5) melaksanakan pengecekan keabsahan atau kebenaran data (6) penafsiran data secara deskriptif.

3.6.1 Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk kebutuhan pemeriksaan dan sebagai pembanding terhadap data tersebut. Terdapat beberapa triangulasi yakni triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

- a. Triangulasi Sumber : triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa data yang didapat melalui beberapa sumber.
- b. Triangulasi Teknik : triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa data kepada sumber yang sama melalui teknik yang berbeda
- c. Triangulasi Waktu : triangulasi waktu dilakukan dengan dilakukan pengecekan melalui wawancara, observasi ataupun teknik lainnya dalam waktu dan juga suasana yang berbeda.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu menggunakan lebih dari 1 informan/narasumber dari teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama. Peneliti memperoleh data tentang fokus penelitian dengan melakukan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan di PT. Calvindam Jaya Engineering Consultant.

3.7 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023							
		Maret	April	Mei	Juni	Agst	Sept	Okto	Nov
1.	Penyusunan Proposal								
2.	Bimbingan Proposal								
3.	Seminar Proposal								
4.	Perbaikan Proposal								
5.	Penelitian								
6.	Penyusunan Hasil Penelitian								
7.	Bimbingan Hasil Penelitian								
8.	Sidang Skripsi								

Sumber : Penelitian (2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. In Unimal Press (Vol. 106, Issue 12). Kunststoffe International.
- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 134–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Cahyadi, H. H., Nasution, H., & Absah, Y. (2022). *Recruitment and Selection Strategy to Capture Agility Talent at PT. XYZ*. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 526–534. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220757>
- Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, E. K. (2020). *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 37–72.
- Dzahabiyah, Z. unaidah, & Farla, W. (2022). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang*. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), 70–84.
- Effendy, R. & D. H. (2017). *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja*. *Agora*, 5(1).
- Evan, M. (2016). *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT Romi Violeta*. *Agora*, 4(1), 396–403.
- Gantari, H. A. & A. D. (2020). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT. Trikarya Cemerlang Jakarta*. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 148–158.
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). *Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi*. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Halim, W. S. (2016). *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*. *Agora*, 4(1), 179–185.
- Hermawan, S. (2020). *Rekrutmen Dan Seleksi Antara Nepotisme dan Profesional*. In. UMSIDA Press.
- Islami, I. C. et al. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong*. *Jemi*, 23(1), 342–346.

- Kartodikromo, Endang A. Bernhard Tewel, dan I. T. (2017). *Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. Jurnal EMBA*, 5(2), 354–372.
- Kawaitou, S., Henry, J., & Farawowan, F. F. (2020). *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Perhotelan di Kota Jayapura. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 37–48.
- Lubis, L. S. & N. P. N. (2020). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 76–88.
- Lukiyana, S. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Online Internasional & Nasional, Vol.4 No.1*(Januari-Juni 2017), 1–14.
- Mulyati, A. (2018). *Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1–33. <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.40>
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kompetensi*, 12(2), 90–107. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>
- Putri, F. D., Ira, N., & Kurniawan, R. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. SOJ Student Online Journal Universitas Maritim Ali Haji*, 2(2), 1164–1176.
- Rahadi, D. R. M. M. F. (2021). *e-recruitment and selection* (M. M. Pandu Adi C (ed.); Issue September). CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Rohman, A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen (I)*. CV. Cita Intrans Selaras. [https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)
- Romli, M. E. (2018). *Sumber Daya Manusia Berdimensi Global. Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 68–76. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2270>
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.

- Saragih, Bobby Pratama. Harmein Nasution, I. (2021). *Analysis of Recruitment System and Effective Selection for Front-Line Staff Outsource at Pt Garuda Indonesia (Persero) TBK. International Journal of Research and Review*, 8(5), 187–192. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210526>
- Sugiarto, E. (2016). *Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian Dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. Jurnal Pendidikan Ilmu Manajemen*, 1(01), 2502–3680.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Surianti, E. W. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati. Jurnal Ilmiah Smart*, 11(1), 39–47.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. . Kurniawan Prambudi Utomo, S.E. (ed.); I. Widina Bhakti Perasa Bandung).
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In STAIN Jember Press (1, Vol. 35, Issue 17).
- Wahyuni, Susi Tri & Juliani Pudjowati. (2023). *Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo. Indonesian Journal of Management Science*, 1–11.
- Wijaya, C. &, & Rifa'i, M. (2016). *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. In Perdana Publishing. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Wikaningrum, T. (2014). *Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah. Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 99–122. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art8>
- Wiryan, K. A., & Rahmawati, P. . (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Yuana, Indira. Bakhtiar Abbas., & B. S. (2022). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Lippo Plaza Kendari. Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(1), 102–114.

CURRICULUM VITAE



A. Personal Information

Nama : Wiwin Indarti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir: Rejai, 27 Januari 2001
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jl. Garuda Perumahan Citra Hill
E-mail : wiwinindarti36@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 001 Senayang
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Senayang
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang