

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA KARYAWAN PT. SWABINA GATRA GRESIK

Fadila Galih Prawesti*¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik; Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas,
Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121, 031-3951414

e-mail: *¹fadilagalihprawesti@gmail.com, ²maulidyah@umg.ac.id

Abstrak

Eksplorasi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Siklus Pendaftaran dan Pemilihan Pekerja di PT Swabina Gatra Gresik, mencari tahu hambatan dan pengaturan pilihan dalam menangani masalah. Metode pengumpulan informasi melalui persepsi dan pertemuan, khususnya memperhatikan secara langsung hal yang sedang dipertimbangkan. Melihat dari efek setelah percakapan tersebut, menunjukkan bahwa proses Pendaftaran dan Penentuan Perwakilan di PT Swabina Gatra Gresik sudah sesuai dengan standar pekerjaan dan spesialis yang diberikan secara keseluruhan. Hambatan yang terjadi adalah jarak tempat atau unit yang jauh dari pusat administrasi, terbatasnya SDM yang memenuhi syarat di beberapa wilayah posisi. Pengaturan yang dilakukan adalah dengan mengedepankan wawancara berbasis internet dengan cara zoom meeting atau google meet, bantuan dari unit persiapan agar para pekerja ini dapat menemukan kelemahan mereka dan memasukkan aturan-aturannya.

Kata kunci : Proses, Rekrutmen, Seleksi

Abstract

This exploration was led to figure out how the Worker Enrollment and Choice Cycle at PT Swabina Gatra Gresik, figure out the impediments and elective arrangements in tackling issues. Information assortment methods through perception and meetings, in particular straightforwardly noticing the item being considered. In view of the aftereffects of the conversation, it shows that the Representative Enlistment and Determination process at PT Swabina Gatra Gresik is as per the standard jobs and specialists given overall. The obstructions that happen are the distance of the spot or unit that is a long way from the administrative center, the limit of qualified HR in a few position regions. Arrangements did incorporate leading internet based interviews by means of zoom meeting or google meet, help from the preparation unit so these workers can find their weaknesses and enter the rules.

Keywords : Process, recruitment, Selection

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik organisasi yang bergerak di bidang tenaga kerja maupun produk, dalam menyelesaikan tugas sehari-harinya pada hakikatnya mempunyai tujuan agar dana dan manfaat yang diperoleh dapat terbangun secara konsisten. Hal sentral yang menentukan prestasi selain kesepakatan adalah proses pendaftaran kerja, karena pekerjaan merupakan aset utama dalam organisasi. Tenaga kerja yang besar dan memenuhi pedoman kemampuan harus diperoleh melalui upaya pendaftaran yang besar.

Dewan adalah suatu keahlian atau prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan cara yang paling umum dalam mengatur, memilah, melaksanakan dan memeriksa sebagai interaksi penilaian untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Rizqi, 2019). Pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian layanan, dan pengelolaan individu karyawan atau kelompok karyawan merupakan seluruh aspek manajemen sumber daya manusia. Desain pekerjaan, pengembangan karyawan, pemeliharaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja, dan pengembangan tim kerja semuanya berada di bawah manajemen SDM (Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019). Dari pengertian tersebut cenderung diasumsikan bahwa organisasi mengetahui tentang SDM

yang membuat organisasi mampu atau dijalankan. Pertumbuhan laba dan aset merupakan dua tujuan perusahaan yang dibantu oleh sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, seluruh HR yang ada harus diorganisir agar termotivasi untuk bekerja dan melakukan presentasi yang ideal. Seperti halnya di PT. Swabina Gatra, khususnya organisasi yang bergerak di bidang bantuan yang fokus pada pekerjaan.

PT. Swabina Gatra yang berada di JL. R.A. Kartini no. 21 Gresik memiliki sekitar 5.406 perwakilan yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia dan ditempatkan di beberapa organisasi seperti PT. PT, Ciputra. Ajinomoto, PT. Meratus Line, Bank Mayapada, Bank BNI, Bank Mandiri dan beberapa organisasi berbeda. Dengan banyaknya pekerja dan klien yang harus ditangani, diperlukan SDM yang berkualitas dan dapat diandalkan.

Untuk mendapatkan perwakilan yang solid, PT. Swabina Gatra melengkapi pilihan yang cermat dan tepat dalam memilih wakilnya. Seperti yang ditunjukkan oleh (Hidayati, 2020) pendaftaran adalah cara paling umum untuk mencari pekerja/perwakilan atau kandidat pekerjaan yang direncanakan. Oleh karena itu, diperolehnya calon pegawai yang memenuhi standar kinerja perusahaan merupakan tolak ukur tujuan akhir dan keberhasilan suatu proses penarikan.

Hal ini karena pembinaan sifat SDM atau sifat wakil terencana merupakan pertimbangan kemajuan suatu organisasi dan tidak mempunya melamar calon tenaga kerja berarti tidak diperoleh calon tenaga kerja yang mempunyai potensi terbaik bagi kemajuan suatu organisasi. Sesuai (Bangun, HR, 2012) pilihan adalah cara paling umum dalam memilih pekerja mendatang yang memiliki kemampuan sesuai prasyarat kerja. Dari penjelasan di atas, penulis dapat berasumsi bahwa proses mencari pekerjaan baru, tekad dan kinerja yang representatif merupakan salah satu latihan penting dalam memilih pekerja yang sangat penting dalam memilih pekerja yang dapat menjadi ideal bagi perusahaan.

PT. Swabina Gatra merupakan organisasi yang bergerak di bidang administrasi pengangkutan kerja yang memiliki kurang lebih 5.406 perwakilan yang tersebar di seluruh Indonesia. Terletak di kawasan Kompleks Pabrik Semen Gresik. PT. Swabina Gatra memiliki beberapa jenis bidang kerja yang lazim seperti staf pengajar keamanan, staf kantor, tenaga kerja administrasi kebersihan, tenaga kerja pengemudi, tenaga kerja pembuatan pabrik. Terbukti banyak organisasi besar yang memanfaatkan administrasi PT. Swabina Gatra, serupa dengan PT. Grup Semen Indonesia, PT. Ajinomoto, PT. Meratus Line, PT. Ciputra, Bank Mandiri, Bank BNI, Bank Mayapada dan beberapa organisasi berbeda.

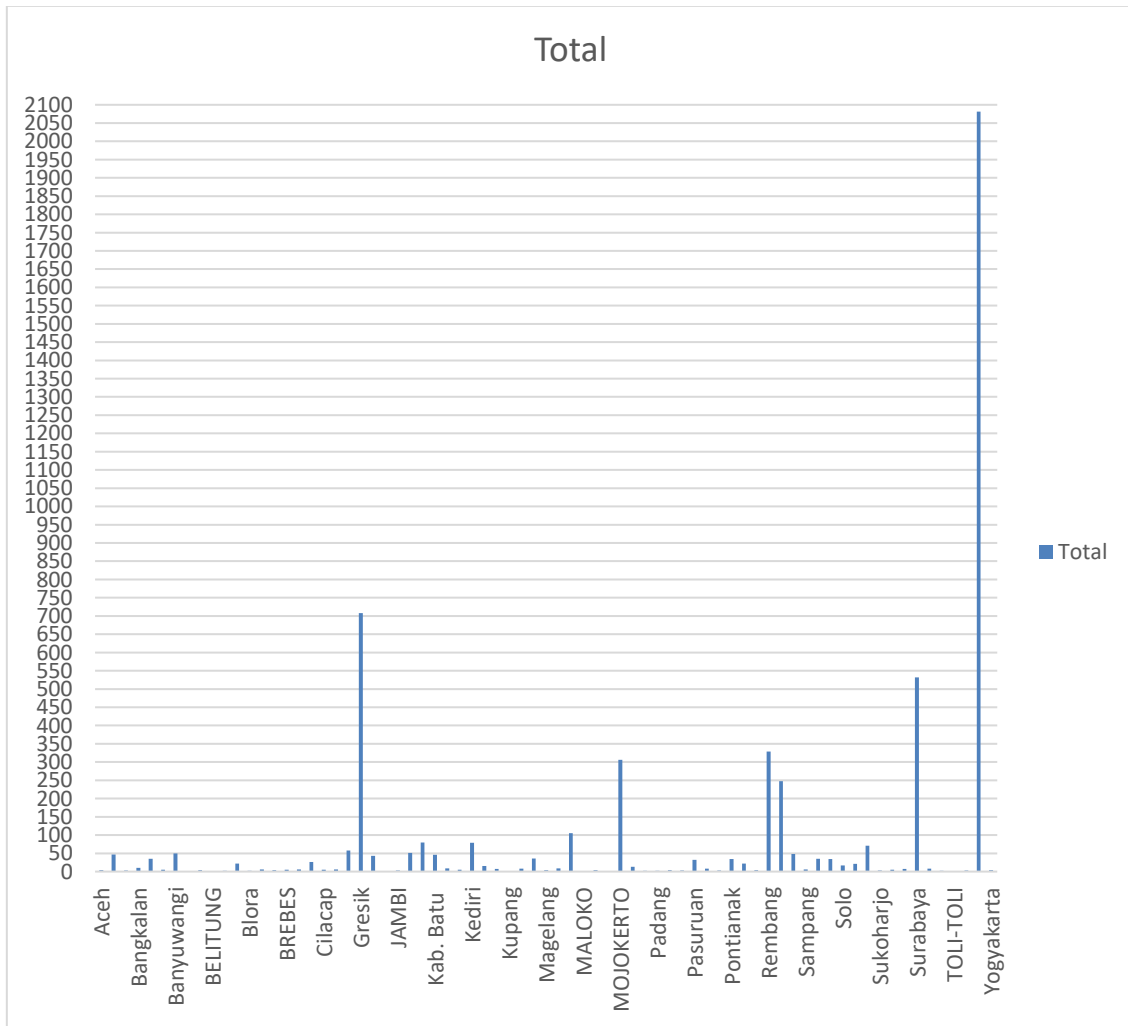
Salah satu PT. Swabina Gatra menjamin pemenuhan Klien (Klien Administrasi) dengan menawarkan dukungan terbaik dan kemudahan melakukan latihan pembuatan untuk klien kami. Meskipun membatasi keluhan adalah tujuan utama organisasi ini, organisasi ini secara konsisten menyatakan tidak ada keluhan. Dalam melaksanakan tujuan tersebut diperlukan tenaga kerja yang ahli dibidangnya. Jumlah pekerja PT. Swabina Gatra pada bulan Agustus 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Persebaran Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik

| NO. | KOTA | JUMLAH | NO | KOTA | JUMLAH |
|-----|----------|--------|----|----------|--------|
| 1 | BATANG | 1 | 38 | LAMONGAN | 8 |
| 2 | BELITUNG | 1 | 39 | PATI | 8 |

| NO. | KOTA | JUMLAH | NO | KOTA | JUMLAH |
|-----|------------------|--------|-------------|---------------|--------|
| 3 | JAKARTA UTARA | 1 | 40 | TANJUNG PRIOK | 8 |
| 4 | KUPANG | 1 | 41 | KARANGANYAR | 9 |
| 5 | MALOKO | 1 | 42 | MAKASSAR | 9 |
| 6 | MEDAN | 1 | 43 | BANGKALAN | 9 |
| 7 | TOLI - TOLI | 1 | 44 | NAROGONG | 10 |
| 8 | BITUNG | 2 | 45 | KENDAL | 13 |
| 9 | BLORA | 2 | 46 | SOLO | 15 |
| 10 | NGAWI | 2 | 47 | SORONG | 17 |
| 11 | PADANG | 2 | 48 | BLITAR | 21 |
| 12 | TEGAL | 2 | 49 | PROBOLINGGO | 22 |
| 13 | BANDUNG | 3 | 50 | CIGADING | 22 |
| 14 | JAMBI | 3 | 51 | PASURUAN | 26 |
| 15 | PANDAAN | 3 | 52 | PONTIANAK | 32 |
| 16 | PEKALONGAN | 3 | 53 | SIDOARJO | 34 |
| 17 | SUKOHARJO | 3 | 54 | BANJARMASIN | 34 |
| 18 | TONASA (SULSEL) | 3 | 55 | SEMARANG | 35 |
| 19 | ACEH | 4 | 56 | MADIUN | 35 |
| 20 | BELAWAN | 4 | 57 | JAKARTA | 43 |
| 21 | BONTANG | 4 | 58 | KAB. BATU | 46 |
| 22 | MAGELANG | 4 | 59 | BALI | 47 |
| 23 | MANADO | 4 | 60 | SAMARINDA | 48 |
| 24 | PALEMBANG | 4 | 61 | BANYUWANGI | 50 |
| 25 | PURWOKERTO | 4 | 62 | JEMBER | 51 |
| 26 | YOGYAKARTA | 4 | 63 | CIWANDAN | 58 |
| 27 | BANYUMAS | 5 | 64 | SUBANG | 71 |
| 28 | BREBES | 5 | 65 | KEDIRI | 79 |
| 29 | CILAPAP | 5 | 66 | JOMBANG | 80 |
| 30 | KEBUMEN | 5 | 67 | MALANG | 105 |
| 31 | SULAWESI SELATAN | 5 | 68 | SALATIGA | 248 |
| 32 | BOJONEGORO | 6 | 69 | MOJOKERTO | 306 |
| 33 | CELUKAN BAWANG | 6 | 70 | REMBANG | 329 |
| 34 | CIRACAS | 6 | 71 | SURABAYA | 532 |
| 35 | SAMPANG | 6 | 72 | GRESIK | 708 |
| 36 | KLATEN | 7 | 73 | TUBAN | 2081 |
| 37 | SUMENEP | 7 | GRAND TOTAL | | 5406 |

Gambar 1. Grafik Jumlah Karyawan Perkota PT. Swabina Gatra



Sebaran karyawan PT digambarkan pada tabel di atas. 2023: Swabina Gatra Intinya, organisasi memanas dan hati-hati memilih eksekusi perwakilan, yang merupakan tindakan penting dalam memilih perwakilan yang lebih baik dan mampu dibandingkan menjadi ideal bagi organisasi.

Letak wilayah atau satuan kerja yang jauh dari pusat administrasi, sehingga tidak mungkin perwakilan datang ke pusat administrasi hanya untuk ujian rapat karena memerlukan biaya yang sangat besar. Kemudian, terdapat keterbatasan SDM berkualitas di beberapa wilayah jabatan, sementara pedoman organisasi yang ada mengharuskan pendaftaran pekerja dan tekad untuk menerima perwakilan yang masuk dari wilayah tersebut dan tidak menerima pekerja dari wilayah lain. Hal ini merupakan hambatan yang terlihat selama interaksi pendaftaran dan pemilihan perwakilan PT. Swabina Gatra Gresik.

Penyewaan sepeda perwakilan di PT. Swabina Gatra dilaksanakan oleh unit Pendaftaran dan Seleksi yang melibatkan beberapa kesempatan dan beberapa tahapan untuk mendapatkan hasil terbaik. Untuk memajukan perusahaan diperlukan karyawan yang dapat diandalkan dan berpengetahuan luas karena tujuan dan perkembangan perusahaan yang semakin meningkat. Alasan dilakukannya pendalaman ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pendaftaran dan penetapan pekerja di PT. Swabina Gatra.

Jadi pengalaman pencipta tertarik untuk membuat sebuah judul “**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik**”.

Sesuai (Dickdick Sodikin, 2017) pendaftaran adalah upaya untuk menemukan perwakilan baru yang sesuai dan dapat mengisi berbagai lowongan yang ada dan dengan waktu yang tepat. Artinya, organisasi sengaja membuka peluang agar kandidat datang langsung ke organisasi atau melalui pos atau email. Artinya jumlah surat penggunaan yang diterima dan diajukan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, menurut (Sinambela, 2019) mengkarakterisasi pendaftaran sebagai rangkaian siklus yang diselesaikan untuk mengamankan kandidat posisi dengan kapasitas, kemampuan dan informasi yang dibutuhkan oleh asosiasi untuk memenuhi kebutuhan SDM yang diatur oleh asosiasi.

Sesuai (Sinambela, 2019), tujuan pendaftaran adalah untuk mengakui kandidat yang memenuhi syarat yang akan tetap bergabung dengan asosiasi dengan biaya paling minimal.

Bangun (2012) mengartikan seleksi sebagai proses pemilihan calon pegawai berdasarkan kualifikasinya dalam kaitannya dengan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Kasmir dalam Ristianingsih (2018), sasaran siklus penentuan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan wakil-wakil yang jujur dan mempunyai etika atau perilaku yang baik.
2. Merekrut tenaga kerja yang bersedia dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Mendapatkan wakil-wakil yang mempunyai rasa memiliki pada suatu tempat dalam organisasi, sehingga berupaya dengan baik untuk bekerja dan menjaga keunggulan organisasi.
4. Mendapatkan perwakilan yang memiliki pengabdian tinggi dan dapat dipercaya.
5. Mendapatkan perwakilan yang mempunyai perkembangan dan inspirasi.

Berikutnya adalah jenis pilihannya:

1. Dipilih oleh administrasi: pilihan sebagai surat yang dimiliki oleh calon untuk memutuskan apakah mereka menyetujui kebutuhan yang disebutkan oleh organisasi, termasuk: konfirmasi, riwayat hidup program pendidikan, tempat tinggal atau status individu yang bersangkutan, surat lamaran, sertifikat penguasaan, foto identifikasi, duplikat karakter, wawasan kerja, umur, orientasi, status perkawinan, surat wasiat kesehatan dari dokter, surat keterangan lahir.
2. Pilihan tertulis meliputi: tes kepribadian dan kecerdasan, serta tes minat dan prestasi.
3. Penetapan tidak tertulis, meliputi: wawancara, praktik, dan kesejahteraan atau klinis.

Tahapan-tahapan yang membentuk proses seleksi adalah sebagai berikut:

1. Surat Pilihan atau Lamaran, khusus menyimpan lamaran yang tidak memenuhi ketentuan, dengan memperhatikan apakah akan diterima untuk ditetapkan pada tahap penetapan selanjutnya.
2. Awal pertemuan, peserta dievaluasi oleh staf di divisi HR, untuk mengetahui kewajaran pelamar terhadap gig yang dilamarnya.
3. Evaluasi terakhir, pada tahap ini konsekuensi dari tahap-tahap yang lalu disurvei secara keseluruhan hingga muncul kesimpulan akhir mengenai diterima atau diberhentikan pesaing.

4. Peringatan dan pertemuan terakhir. Pertemuan terakhir dilakukan oleh para ahli yang ada yang kemudian diketahui, kemudian didiskusikan tentang berbagai pengaturan, terutama strategi-strategi yang mengganggu di bidang SDM, seperti kompensasi dan karakter tidak merata lainnya.
5. Penerimaan: Langkah terakhir adalah calon karyawan menerima surat penerimaan bekerja di perusahaan yang memiliki persyaratan pekerjaan berbeda-beda. Pekerja mungkin diminta untuk menandatangani kontrak kerja dari waktu ke waktu.

METODE PENELITIAN

Eksplorasi ini menggunakan pendekatan pemeriksaan subyektif dengan perencanaan yang jelas. Strategi pemeriksaan subjektif adalah strategi penelitian yang bergantung pada cara berpikir postpositivisme, yang digunakan untuk penelitian pada kondisi artikel biasa, dimana ilmuwan sebagai instrumen kuncinya, prosedur pengumpulan informasi dilakukan triangulasi (bergabung), penyelidikan informasi bersifat induktif/subjektif, dan hasil penelitian lebih subjektif. Ketegangan penting dari spekulasi. Teknik pemeriksaan yang jelas adalah penelitian yang bermaksud menggambarkan secara mandiri kondisi atau nilai setidaknya satu faktor. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini mengamati proses seleksi dan rekrutmen pegawai sehingga menghasilkan temuan yang jelas, akurat, dan bermakna. Prosedur pengumpulan informasi diselesaikan dengan menggunakan strategi persepsi dan metode wawancara.

Dalam eksplorasi subyektif disadari adanya sumber. Purposive sampling digunakan untuk mendapatkan informan penelitian ini. Inspeksi purposif merupakan suatu metode untuk memeriksa sumber informasi dengan perencanaan tertentu, individu tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau dia mendominasi sehingga akan memudahkan ilmuwan untuk menyelidiki apa yang sedang terjadi/artikel sosial yang sedang diperhatikan (Sugiyono, 2020: 96). Pemeriksaan ini melibatkan enam orang saksi, yakni dua unit staf X dan empat unit staf Y. Perenungan dalam eksplorasi ini adalah orang-orang yang mempunyai standar dan pemahaman terhadap poin ujian. Pemikiran para saksi model dalam pemeriksaan ini, khususnya:

1. Perwakilan yang efektif bekerja di PT. Swabina Gatra
2. Pekerja yang berhubungan langsung dengan pendaftaran dan penetapan
3. Karyawan yang bersentuhan langsung dengan pengguna Penelitian ini menggunakan teknik analisis data untuk mereduksi, menyajikan, dan menarik kesimpulan dari data. Teknik triangulasi digunakan sebagai tes imunisasi, dimana dalam strategi ini ilmuwan memeriksa dan mengoordinasikan informasi yang diperoleh dengan beberapa sumber. Sumber yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah hasil rapat dan catatan-catatan yang berkaitan dengan pelaksanaan pendaftaran dan penetapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT. Swabina Gatra merupakan organisasi yang bergerak di bidang administrasi penyebaran kerja yang mempunyai kurang lebih 5.406 perwakilan yang tersebar di seluruh Indonesia. Prosedur pengumpulan informasi dilakukan melalui wawancara yang ditujukan kepada para saksi, khususnya beberapa staf unit X dan staf unit Y di PT. Swabina Gatra Gresik. Saksi-saksi dalam pemeriksaan ini adalah Tuan Q, Nyonya Q, Tuan S, dan Nyonya N. Keempat saksi ini dipandang layak untuk memberikan data-data

yang diperlukan oleh para analis berkenaan dengan keadaan dan akibat akhir dari tanggung jawab yang dialami. Para ahli memberikan kesempatan kepada para saksi untuk memahami pentingnya tanggung jawab yang ditunjukkan dengan apa yang mereka alami hampir tidak ada dampak dari ilmuwan atau pihak lain, sehingga akan diperoleh pemahaman yang intensif dan belum berkembang.

Analisis Data

Reduksi Data

Reduksi data dalam analisis data penelitian kualitatif, mereduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan – catatan tertulis di lapangan.

Berikut wawancara yang peneliti lakukan, sehingga dapat mendukung data dan informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang diketahui oleh keempat narasumber tersebut :

1. Proses Rekrutment

Tahapan Proses rekrutmen dan seleksi PT. Swabina Gatra :

Menurut Bapak T Unit X : “Tahap pertama yang dilakukan user yang membutuhkan karyawan adalah membuat KORIN (Korisponden Internal) kepada Unit X, baik yang akan ditempatkan di kantor pusat, kantor cabang, atau penempatan di user- user terkait. Kemudian user memberikan kualifikasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan unitnya. Tahap kedua Unit X berkoordinasi dengan user untuk mendapatkan calon karyawan baru sesuai dengan spesifikasi atau kualifikasi yang dibutuhkan. Tahap Ketiga Unit X akan membuat rekrutmen yang dilakukan melalui dua cara, yaitu secara internal dan eksternal. Tahap terakhir yang dilakukan yaitu proses seleksi.”

Menurut Ibu T Unit X : “Proses rekrutmen dan seleksi PT. Swabina Gatra melalui empat tahap. Tahap yang pertama pembuatan KORIN (Korisponden Internal) kepada Unit X, kemudian user memberikan kualifikasi. Tahap yang kedua koordinasi antara user dengan Unit X untuk mendapat calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Tahap ketiga Unit membuat informasi rekrutmen melalui rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Tahap keempat Unit X akan melakukan proses seleksi.”

Menurut Bapak S Unit Y : “Untuk proses rekrutmen dan seleksi ada empat tahap. Tahap pertama user yang membutuhkan karyawan baru membuat KORIN (Korisponden Internal) kepada Unit X, kemudian user memberikan kualifikasi yang dibutuhkan unitnya. Tahap kedua Unit X berkoordinasi dengan user untuk mendapat calon karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi yang dibutuhkan unit mereka. Tahap ketiga pembuatan informasi rekrutmen oleh Unit X melalui rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Tahap keempat seleksi yang dilakukan oleh Unit X.”

Menurut Ibu N Unit Y : “Rekrutmen dan seleksi di PT. Swabina Gatra ada empat tahapan. Untuk tahap pertama pembuatan KORIN (Korisponden Internal) oleh user kepada Unit X. Tahap kedua Unit X berkoordinasi dengan user terkait spesifikasi dan kualifikasi seperti apa yang dibutuhkan oleh unit. Tahap Ketiga dalam rekrutmen calon karyawan baru akan dilakukan melalui cara internal dan eksternal. Tahap keempat proses seleksi yang akan dilakukan oleh Unit X.”

Makna proses rekrutmen secara internal dan proses rekrutmen secara eksternal :

Menurut Bapak T Unit X : “Proses rekrutmen secara internal dilakukan dengan cara mencari karyawan dari dalam perusahaan. Sedangkan Proses rekrutmen secara

eksternal dilakukan dengan memasang iklan melalui website atau media sosial lainnya.”

Menurut Ibu T Unit X : “Proses rekrutmen secara internal dilakukan dengan cara memberi informasi pada karyawan dalam perusahaan yang nantinya akan dilakukan proses rotasi jika yang diminta sesama staff atau promosi jika yang diminta jabatan supervisi. Sedangkan proses rekrutmen secara eksternal dilakukan dengan cara memasang iklan pada website dan media sosial lainnya, dalam iklan tersebut mencantumkan lowongan kerja yang sedang dibutuhkan, spesifikasi calon karyawan, deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan dan kisaran gaji yang akan didapatkan oleh karyawan.”

Menurut Bapak S Unit Y : “Rekrutmen internal adalah rekrutmen dengan memberi informasi pada karyawan dalam perusahaan dengan dilakukan proses rotasi atau promosi.”

Menurut Ibu N Unit Y : “Rekrutmen secara internal dilakukan dengan cara membuat informasi kepada karyawan dalam perusahaan. Sedangkan rekrutmen secara eksternal dilakukan dengan cara membuat iklan pada website perusahaan.

Tahapan dalam proses seleksi PT. Swabina Gatra :

Menurut Bapak T Unit X : “Tahapan dalam proses seleksi ada empat. Tahap yang pertama yaitu validasi berkas lamaran. Tahap kedua yaitu tes seleksi. Tahapan ketiga Wawancara yang dibagi menjadi dua tes wawancara antara lain tes wawancara dari Unit X dan juga tes wawancara dari user. Tahapan yang terakhir yaitu pemeriksaan kesehatan.”

Menurut Ibu T Unit X : “Tahapannya ada empat, tahapan pertama yaitu validasi berkas lamaran apakah sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan atau tidak. Tahapan yang kedua yaitu tes seleksi yang meliputi tes kemampuan kognitif, tes kemampuan psikomotor, tes kepribadian, tes pengetahuan mengenai pekerjaan yang akan ditempati. Tahap ketiga wawancara dari Unit X dan wawancara dari user. Tahap keempat tes pemeriksaan kesehatan.”

Menurut Bapak S Unit Y : “Dalam seleksi ada beberapa tahapan. Pertama Pemeriksaan berkas lamaran karyawan apakah sudah sesuai dengan kriteria atau tidak. Kedua tes seleksi yang meliputi tes kemampuan kognitif, tes kemampuan psikomotor, tes kepribadian, tes pengetahuan mengenai pekerjaan. Ketiga tes wawancara oleh Unit X dan user. Keempat pemeriksaan kesehatan.”

Menurut Ibu N Unit Y : “Tahapan seleksi ada empat, Tahapan pertama validasi karyawan atau validasi berkas lamaran. Tahapan kedua yaitu tes kemampuan kognitif, tes kemampuan psikomotor, tes kepribadian, tes pengetahuan mengenai pekerjaan. Tahapan ke empat yaitu wawancara Unit X dan user.”

2. Permintaan Khusus Perusahaan

Menurut Bapak T Unit X : “Keberadaan satu karyawan di beberapa daerah merupakan hasil permintaan khusus dari perusahaan. Perusahaan tersebut memutuskan untuk memiliki satu karyawan di daerah tersebut sesuai dengan kebutuhan dan strategi operasional mereka.”

Menurut Ibu T Unit X : “Adanya satu karyawan di beberapa daerah disesuaikan dengan kebijakan perusahaan yang meminta penempatan karyawan di daerah tersebut sesuai dengan kebutuhan operasional dan strategi bisnis mereka.”

Menurut Bapak S Unit Y : “Kehadiran satu karyawan di beberapa daerah tersebut didasarkan pada permintaan khusus dari perusahaan, yang menyesuaikan penempatan

tenaga kerja sesuai dengan strategi operasional dan kebutuhan spesifik dari setiap daerah.”

Menurut Ibu N Unit Y : “Satu karyawan di beberapa daerah merupakan hasil dari permintaan spesifik perusahaan. Keputusan ini diambil sesuai dengan kebijakan dan pertimbangan strategi perusahaan untuk memenuhi tuntutan operasional di setiap daerah dengan efisien.”

3. Keterbatasan SDM

Menurut Bapak T Unit X : “Keterbatasan SDM yang mumpuni di beberapa daerah penempatan ini ketika perusahaan membutuhkan tenaga baru atau karyawan baru maka peraturan yang ada disana mengharuskan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mengambil calon karyawan daerah tersebut dan tidak boleh mengambil dari daerah lain.”

Menurut Ibu T Unit X : “Memang benar terdapat keterbatasan SDM yang mumpuni di beberapa daerah penempatan ini. Dalam situasi dimana perusahaan memerlukan tenaga kerja baru, peraturan di daerah tersebut mengharuskan rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan dengan memprioritaskan calon karyawan dilakukan dengan memprioritaskan calon karyawan dari wilayah setempat, tanpa mengambil dari daerah lain.”

Menurut Bapak S Unit Y : “SDM di beberapa daerah penempatan memang memiliki keterbatasan. Saat perusahaan membutuhkan perekrutan atau karyawan baru, prosedur yang berlaku di daerah tersebut mewajibkan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan dengan fokus pada calon dari daerah setempat, tanpa memperbolehkan perekrutan dari daerah lain.”

Menurut Ibu N Unit Y : “Adanya keterbatasan SDM yang memadai di beberapa daerah penempatan. Ketika perusahaan mengalami kebutuhan untuk merekrut atau menambah karyawan baru, aturan di daerah tersebut mengamanatkan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan harus dilakukan dengan memberikan prioritas kepada calon karyawan dari daerah tersebut dan tidak boleh merekrut dari daerah lain.”

Penyajian Data

Untuk situasi ini, para ilmuwan telah melakukan wawancara dengan beberapa perwakilan PT. Swabina Gatra dinilai layak menyediakan data yang dibutuhkan para analis.

Dari dampak pertemuan yang telah kami arahkan, tujuan dapat diambil. Bahwa dari Unit X kedua narasumber mempunyai pengetahuan mengenai siklus pendaftaran dan seleksi di PT. Ada empat tahap rekrutmen dan seleksi, Swabina Gatra. Tahap utamanya adalah klien mengharapkan perwakilan untuk membuat KORIN (Interior Correspondence) ke Unit Kemudian klien memberikan kemampuan sesuai harapan unit. Tahap selanjutnya, tepatnya Unit Tahap keempat adalah siklus pemilihan. Lalu ada empat fase siklus penentuan. Tahap utamanya adalah menyetujui catatan permohonan terlepas dari apakah itu memenuhi standar yang diharapkan. Tahap selanjutnya adalah tes determinasi yang meliputi tes kemampuan mental, tes gerak terkoordinasi, tes karakter, tes informasi mengenai tugas yang akan digeluti. Tahap ketiga adalah wawancara dari Unit X dan pertemuan dari klien. Langkah keempat dalam pemeriksaan fisik.

Dari konsekuensi pertemuan yang kami pimpin, tujuan dapat diambil. Dari Unit Y, sumber berikut mengetahui motivasi beberapa daerah hanya memiliki satu pekerja. Satu pekerja di suatu wilayah tertentu merupakan konsekuensi dari tuntutan organisasi

tertentu. Pilihan ini diambil sesuai dengan strategi organisasi dan pertimbangan penting untuk menangani masalah fungsional secara profesional di setiap lokasi.

Dari konsekuensi pertemuan yang kami pimpin, tujuan dapat diambil. Unit X dan Unit Y menyadari bahwa SDM di beberapa daerah jabatan belum berkualitas. Dalam keadaan di mana sebuah organisasi membutuhkan spesialis baru, pedoman provinsi mengharuskan pendaftaran dan penentuan pekerja diselesaikan dengan berfokus pada perwakilan dari lingkungan sekitar, yang diambil dari berbagai daerah.

Pembahasan

Screening dengan narasumber di PT. Swabina Gatra Gresik menggambarkan gambaran proses pendaftaran dan penetapan pekerja di organisasi ini dari atas ke bawah. Untuk mendapatkan tanggungan pekerja, PT. Sabina Gatra melakukan pendaftaran dan tekad yang cermat dan tepat dalam memilih perwakilannya dengan memahami tahapan yang diselesaikan oleh organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh (Sinambela, 2019) pendaftaran adalah serangkaian siklus yang dilakukan untuk mengamankan kandidat posisi dengan kapasitas, kemampuan dan informasi yang dibutuhkan oleh asosiasi untuk mengatasi masalah SDM. diatur oleh asosiasi. Tujuan perekrutan adalah untuk menyediakan pekerja dalam jumlah yang cukup sehingga manajer dapat memilih pekerja yang memiliki keterampilan yang mereka butuhkan.

Bapak T Unit X sebagai salah satu narasumber memberikan garis besar tahapan interaksi pendaftaran pekerja PT. Swabina Gatra. Menurutnya, langkah awal yang dilakukan klien yang membutuhkan pekerja adalah dengan membuat KORIN (Korespondensi Batin) ke Unit. Kemudian klien memberikan kemampuan sesuai harapan unit. Tahap selanjutnya, Unit Tahap ketiga, Unit X akan menyelesaikan pendaftaran dengan dua cara, yaitu di dalam dan jarak jauh. Tahap terakhir yang diselesaikan adalah siklus pilihan. Ibu N Unit Y, juga memahami hal yang sama. Menurutnya, pendaftaran dan seleksi di PT. Swabina Gatra memiliki empat fase. Untuk tahap primer, KORIN (Inner Kroisponden) dibuat oleh klien untuk Unit X. Pada tahap berikutnya, Unit Tahap ketiga dalam menyeleksi calon pekerja baru akan dibantu melalui teknik interior dan eksterior. Unit X akan melaksanakan proses seleksi tahap keempat.

Konsekuensi dari pertemuan tersebut juga memberikan pemahaman terhadap proses pendaftaran dalam negeri dan proses pendaftaran luar. Setiani (2013) menegaskan bahwa tenaga kerja suatu perusahaan digunakan untuk rekrutmen internal. Sebaliknya, iklan di media sosial dan website digunakan untuk menarik kandidat dari luar perusahaan. Bapak S Unit Y selaku salah satu saksi menyampaikan pandangannya mengenai apa yang dimaksud dengan pendaftaran dalam dan pendaftaran luar. Ia mengartikan rekrutmen internal sebagai rekrutmen dengan memberikan informasi kepada karyawan dalam perusahaan melalui prosedur rotasi atau promosi. Unit Ny. T Sementara itu, proses pendaftaran luar dilakukan dengan memasang iklan di situs dan hiburan berbasis web lainnya, iklan tersebut mencakup peluang kerja yang saat ini diperlukan, rincian perwakilan yang akan datang, serangkaian tanggung jawab yang diperlukan dan kisaran kompensasi yang akan diterima pekerja.

Tahapan siklus penentuan juga dipahami dalam pertemuan tersebut. Sesuai Pak S Unit Y, ada beberapa tahapan dalam pilihan. Pertama, periksa dokumen lamaran pekerja untuk melihat apakah dokumen tersebut memenuhi persyaratan. Tes pilihan selanjutnya meliputi tes kapasitas mental, tes kapasitas psikomotorik, tes karakter, tes informasi kerja. Wawancara tes ketiga oleh Unit X dan klien. Pemeriksaan kesejahteraan keempat. Kemudian Mr T Unit X juga mendapatkan barang yang sama persis. Ada empat fase

dalam siklus penentuan. Tahap utamanya adalah menyetujui catatan lamaran. Tahap selanjutnya adalah tes pilihan. Tes wawancara pengguna dan tes wawancara Unit X merupakan bagian kedua dari wawancara tahap ketiga. Pemeriksaan kesehatan adalah langkah terakhir.

Permohonan luar biasa dari organisasi yang hanya membutuhkan satu perwakilan di beberapa wilayah yang menyesuaikan dengan sistem fungsional dan metodologi bisnisnya. Kemudian, terdapat keterbatasan pada SDM yang berkualitas di beberapa wilayah posisi, sementara pedoman organisasi yang ada memerlukan pendaftaran yang representatif dan tekad untuk mengambil pekerja baru dari wilayah tersebut dan tidak mengambil pekerja dari wilayah lain. Unit X, Bu T, juga ditambahkan. Menurutnya, keberadaan satu perwakilan di beberapa daerah disesuaikan dengan strategi organisasi yang menuntut penempatan pekerja di sini sesuai dengan kebutuhan fungsional dan teknis bisnisnya, sehingga di beberapa daerah terdapat SDM berkualitas yang terbatas. . Ketika organisasi membutuhkan spesialis baru atau perwakilan baru, pedoman yang ada saat ini mengharuskan pendaftaran pekerja dan pilihan untuk mengambil perwakilan yang direncanakan dari wilayah tersebut dan tidak dapat merekrut mereka dari wilayah lain.

Analisis Teori

Berdasarkan teori seleksi oleh Bangun (2012) dan tujuan proses seleksi oleh Kasmir dalam Ristianingsih (2018), dapat dibuat hubungan dan analisis terhadap hasil penelitian proses rekrutmen di PT. Swabina Gatra seperti berikut ini:

1. Penciptaan Kualifikasi (Bangun, 2012): Proses ini diwujudkan dalam pembuatan KORIN oleh pengguna atau unit yang membutuhkan karyawan baru. Pengguna memberikan kualifikasi yang dibutuhkan oleh unitnya, yang selaras dengan konsep seleksi oleh Bangun yaitu 'memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan'.
2. Koordinasi untuk mendapatkan Calon Karyawan: Tahap ini adalah bagian integral dari proses seleksi yang telah bangun ilustasikan, dimana user dan Unit X berkoordinasi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai spesifikasi dan kualifikasi.
3. Rekrutmen Internal dan Eksternal: Tahap ini dirancang untuk mencapai tujuan seleksi oleh Kasmir dalam Ristianingsih seperti mendapatkan karyawan yang jujur, moral baik, mampu bekerja, memiliki rasa memiliki perusahaan, loyalitas tinggi, dan memiliki inovasi serta motivasi. Unit X melaksanakan rekrutmen baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Seleksi: Tahap keempat ini adalah rujukan langsung ke konsep seleksi yang dijelaskan oleh Bangun dan tujuan seleksi oleh Kasmir. Setelah melalui tahap-tahap sebelumnya, proses seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan yang direkrut memenuhi semua kriteria yang diperlukan oleh perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Swabina Gatra sejalan dengan teori seleksi dan tujuan yang dijelaskan oleh Bangun dan Kasmir. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan dan atribut yang diperlukan untuk menjadi bagian dari perusahaan dan berkontribusi positif terhadap pertumbuhannya.

Berdasarkan tujuan rekrutmen menurut Sinambela (2019) dan hasil penelitian mengenai makna dari rekrutmen secara internal dan eksternal, analisis yang sesuai dapat diuraikan. Rekrutmen internal di PT. Swabina Gatra dilakukan dengan cara memberikan informasi kepada karyawan dalam perusahaan, meliputi proses rotasi jika yang

diperlukan adalah sesama staff atau proses promosi jika posisi yang diperlukan adalah posisi supervisi. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan rekrutmen menurut Sinambela, yaitu mencari pelamar berkualifikasi yang akan tetap berada di organisasi dengan biaya minimal. Melalui rekrutmen internal, biaya rekrutmen dapat diminimalkan dan karyawan berkualitas dapat dipertahankan di dalam organisasi. Di sisi lain, rekrutmen eksternal di PT. Swabina Gatra dilakukan melalui pembuatan iklan pada website perusahaan dan media sosial lainnya. Iklan tersebut mencakup informasi mengenai lowongan kerja, spesifikasi calon karyawan, deskripsi pekerjaan, dan kisaran gaji yang akan didapatkan oleh karyawan. Terlepas dari biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekrutmen internal, eksternal tetap memenuhi tujuan rekrutmen menurut Sinambela, dikarenakan metode ini membuka peluang bagi pelamar berkualifikasi dari luar organisasi untuk bergabung dan berkontribusi dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, PT. Swabina Gatra telah menerapkan strategi rekrutmen yang sejalan dengan tujuan rekrutmen menurut Sinambela melalui kombinasi rekrutmen internal dan eksternal. Penekanan yang diberikan adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas dengan meminimalisir biaya rekrutmen.

Terdapat analisis hubungan antara teori seleksi menurut Kasmir dalam Ristianingsih (2018) dan hasil penelitian tentang proses rekrutmen di PT. Swabina Gatra. Menurut Kasmir dalam Ristianingsih (2018), proses seleksi berlangsung dalam lima tahap: seleksi surat lamaran, wawancara awal, penilaian akhir, pemberitahuan dan wawancara akhir, dan penerimaan. Dalam konteks tahapan proses seleksi di PT. Swabina Gatra, tahapan tersebut dapat ditemukan, meskipun ada perbedaan dalam urutan dan penamaan tahapan. Tahap pertama menurut teori Kasmir adalah seleksi surat lamaran, yang menyingkirkan aplikasi yang tidak memenuhi kriteria. Tahap yang setara dalam proses PT. Swabina Gatra adalah validasi berkas lamaran, di mana berkas ditinjau untuk memastikan mereka sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Tahap kedua dalam teori Kasmir adalah wawancara awal, yang mirip dengan tes seleksi dan wawancara dari unit X dan user di PT. Swabina Gatra. Tetapi di PT. Swabina Gatra, proses ini juga melibatkan tes keterampilan kognitif, psikomotor, kepribadian, dan pengetahuan mengenai pekerjaan. Adapun tahap penilaian akhir Kasmir, tampaknya tidak memiliki persamaan langsung di PT Swabina Gatra. Sedangkan tahap terakhir dalam teori Kasmir, penerimaan, mirip dengan tahap pemeriksaan kesehatan PT. Swabina Gatra, di mana calon pekerja menerima surat keputusan bahwa mereka diterima untuk bekerja. Sebagai kesimpulan, terdapat korelasi antara teori seleksi menurut Kasmir dalam Ristianingsih (2018) dan proses rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Swabina Gatra. Walaupun ada beberapa perbedaan dalam urutan dan penamaan tahapan, namun esensi prosesnya sangat mirip.

Dalam diskusi akademik, rekrutmen sering didefinisikan sebagai upaya yang sistematis dan terstruktur untuk mencari calon karyawan yang sesuai dan dapat mengisi berbagai lowongan yang ada dalam waktu yang tepat (Dickdick Sodikin, 2017). Teori ini memberikan gambaran umum tentang bagaimana proses rekrutmen idealnya berjalan. Namun, faktor kontekstual tertentu dapat mempengaruhi bagaimana proses ini dijalankan dalam praktiknya. Sebuah penelitian mendalam tentang proses rekrutmen dan seleksi di beberapa unit perusahaan menunjukkan bahwa adanya peraturan dan kebijakan di beberapa daerah tertentu yang membatasi rekrutmen dan seleksi karyawan luar daerah. Aturan ini memprioritaskan calon karyawan daerah tersebut menjadikan perusahaan tidak boleh mengambil calon karyawan dari daerah lain. Ironisnya, hal ini seringkali menimbulkan tantangan tersendiri bagi perusahaan, mengingat keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni di beberapa daerah penempatan ini. Pengamatan

ini membantu menjelaskan bagaimana faktor eksternal, seperti peraturan dan kebijakan regional, bisa mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi yang seharusnya berjalan sesuai dengan teori. Perusahaan mungkin dikendalikan oleh kebutuhan untuk mematuhi hukum setempat, yang secara efektif dapat membatasi kemampuan mereka untuk menarik dan memilih calon terbaik untuk lowongan yang ada. Ini adalah ilustrasi penting tentang bagaimana praktik bisnis, seperti rekrutmen dan seleksi, selalu dipengaruhi oleh lingkungan politik, sosial, dan hukum di mana mereka beroperasi. Dalam implementasinya, perusahaan mungkin perlu untuk merancang dan menerapkan strategi rekrutmen yang lebih fleksibel yang memungkinkan mereka untuk memenuhi persyaratan hukum, sementara tetap mengidentifikasi dan menarik talenta yang memadai. Solusi potensial bisa berupa upaya peningkatan keterampilan dan pembinaan yang lebih intensif dalam daerah-daerah tersebut, membangun hubungan dengan institusi pendidikan setempat untuk memastikan pasokan talenta yang berkelanjutan, atau bahkan melakukan advokasi untuk perubahan kebijakan di tingkat lokal atau regional.

Analisis ini merupakan penjabaran terhadap hasil penelitian tentang proses rekrutmen pada PT. Swabina Gatra. Analisis ini didasarkan pada teori seleksi oleh Bangun (2012) dan tujuan proses seleksi oleh Kasmir dalam Ristianingsih (2018). Dalam PT. Swabina Gatra, pembuatan kualifikasi dilakukan dengan adanya pembuatan KORIN oleh pengguna atau unit yang membutuhkan karyawan baru. Tujuannya adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kriteria pekerjaan, sejalan dengan konsep seleksi oleh Bangun. Tahap ini adalah koordinasi antara user dan Unit X untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang ditentukan. Hal ini merupakan bagian dari proses seleksi yang telah diilustrasikan oleh Bangun. PT. Swabina Gatra menjalankan rekrutmen baik secara internal maupun eksternal dengan tujuan mencapai objektif yang dijabarkan oleh Kasmir dalam Ristianingsih, yaitu mendapatkan karyawan yang jujur, berahlak baik, mampu bekerja, memiliki rasa memiliki perusahaan, memiliki loyalitas tinggi, serta memiliki inovasi dan motivasi.

Proses seleksi dilakukan setelah melalui tahapan rekrutmen. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan calon karyawan yang diterima memiliki kualifikasi dan atribut yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen internal dilakukan dengan memberikan informasi kepada karyawan dalam perusahaan, meliputi proses rotasi dan promosi. Rekrutmen eksternal dilakukan melalui pembuatan iklan pekerjaan pada website dan media sosial. Pendekatan ini dirancang untuk mencapai tujuan rekrutmen menurut Sinambela, yaitu mendapatkan kandidat berkualifikasi dengan biaya minimal. Proses seleksi di PT. Swabina Gatra memiliki korelasi dengan teori oleh Kasmir dalam Ristianingsih. Walaupun ada perbedaan dalam urutan dan penamaan tahapan, namun esensi dari tahapan-tahapannya pada dasarnya sama. Selain itu, ada faktor kontekstual yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi, seperti peraturan dan kebijakan regional. Faktor eksternal ini dapat membatasi rekrutmen dan seleksi karyawan dari luar daerah, yang tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan yang mencari SDM mumpuni. Sebagai kesimpulan, proses rekrutmen dan seleksi di PT. Swabina Gatra sejalan dengan teori dan tujuan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, perusahaan harus merancang strategi yang fleksibel dan berkesinambungan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan, baik dari segi internal maupun eksternal.

KESIMPULAN

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada dan diterapkan oleh PT.Swabina Gatra proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara internal dengan memberi informasi kepada seluruh unit, Unit X menyerahkan CV (*curriculum vitae*) kepada user apakah sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh unit user atau tidak, selanjutnya tahap wawancara yang dibagi menjadi dua, yakni Wawancara dari Unit X dan Wawancara dari User, seleksi calon karyawan, penerimaan calon karyawan sampai pada penandatanganan surat kontrak kerja.
2. Penempatan satu karyawan di beberapa daerah disesuaikan dengan permintaan khusus perusahaan, mengikuti kebijakan dan strategi operasional untuk efisiensi dan kebutuhan bisnis. Keputusan ini diambil akan perusahaan dapat memenuhi tuntutan operasional di setiap daerah dengan efisien.
3. Terdapat keterbatasan SDM yang mumpuni di beberapa daerah penempatan. Perusahaan mengikuti aturan daerah yang mengharuskan rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan dengan memberikan prioritas kepada calon karyawan dari daerah tersebut

Saran

1. Perusahaan dapat terus mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi agar dapat menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Evaluasi rutin terhadap metode seleksi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses tersebut.
2. Menjaga transparansi dan komunikasi yang baik dengan karyawan mengenai kebijakan rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Penggunaan komunikasi efektif dapat membantu menjelaskan kebijakan perusahaan secara jelas kepada seluruh karyawan.
3. Perusahaan perlu melakukan pendampingan kepada karyawan yang kurang mumpuni agar karyawan tersebut dapat mengejar kekurangannya dan masuk secara kriteria. Program pengembangan karyawan internal juga dapat menjadi solusi mengatasi keterbatasan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 159). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dickdick Sodikin, D. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam D. P. Dickdick Sodikin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 88). Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayati, R. A. (2020). Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam R. A. Hidayati, *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia* (hal. 56). Yogyakarta: deepublish.
- Nasution, M. D. (2019). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Dian Bahari Sejati*, 87.
- Norma Wahyuningrum, d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Rekrutmen Sumber Daya Manusia"*, 04.
- Retno Widowati, A. A. (t.thn.). Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum .

- Rizqi, M. A. (2019). Human Resources Development. Dalam M. A. Rizqi, *Human Resources Development* (hal. 01). Yogyakarta: deepublish.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan . *Linrary.gunadarma.ac.id*.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 07). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 120). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 121). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Halim, W. S. 2016. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga tunggal. *Agora*,4 (4), 179-185.
- Verthizal, Rival. 20018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Jurdi, Fatahullah 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang.
- Prastowo dan Andi (2011). Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian. Cetakan pertama Ar-ruz Media. Jogjakarta
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta
- Heru Soesanto. (2015). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya. (e-Journal) Volume 3, Nomor 4, Oktober 2016 (ISSN: 2356-3346).