

## BAB II TINJAUAN LITERATUR

### 2.1 Literatur

#### 2.1.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penyusunan skripsi ini, hal yang dilakukan peneliti ialah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki topik dan variabel yang saling berkesinambungan. Penelitian terdahulu ini nantinya menjadi acuan peneliti yang berasal dari sumber jurnal ilmiah maupun karya tulis lainya yang masih berkaitan dengan penelitian yang sedang peneliti kerjakan. Adapun tujuan dari penelitian terdahulu ini ialah untuk memaparkan perbedaan antara penelitian yang satu dengan penelitian lainya dan untuk mendukung penelitian yang sedang di kerjakan ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021) dengan judul “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada PT Gemala Kempa Daya)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan di PT Gemala Kempa Daya, serta mengidentifikasi kendala yang terjadi dan solusi yang diambil. Penelitian ini menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif, dengan teknik observasi guna melakukan wawancara langsung dengan *key informan* Bapak *Stefans F Agus* selaku *Recruitment and HR System* dan informan yaitu Ibu Rini Widyastuti selaku staff *recruitment* dengan pertanyaan yang diajukan dalam wawancara berkaitan dengan prosedur rekrutmen, tantangan yang dihadapi, dan solusi yang diterapkan dalam proses rekrutmen. Penelitian ini juga melibatkan studi dokumentasi, yang mencakup pengumpulan data-data perusahaan terkait proses

rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di PT Gemala Kempa Daya dilakukan melalui dua sumber: internal dan eksternal. Prosedur meliputi identifikasi kebutuhan, proses seleksi yang terdiri dari beberapa tahap, serta kendala yang dihadapi, seperti pelamar yang tidak hadir dan kesalahan dalam pengisian data. Solusi yang diambil termasuk mencari lebih banyak pelamar dan memberikan pengarahan kepada mereka.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Firnanda, dkk (2024) dengan judul penelitian “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT *Secure Parking* Indonesia” penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi di PT *Secure Parking* Indonesia serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pentingnya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dan penelitian dokumen. Dalam penelitian ini, terdapat wawancara dengan salah satu karyawan PT *Secure Parking* Indonesia. Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, serta tantangan yang dihadapi dalam mendapatkan kandidat yang berkualitas. Dalam penelitian ini, studi dokumentasi dilakukan untuk menganalisis data terkait proses rekrutmen dan seleksi di PT *Secure Parking* Indonesia. Dokumen yang ditinjau mencakup persyaratan rekrutmen dan realisasi yang terjadi, serta tahapan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun proses rekrutmen dan seleksi telah dilaksanakan dengan baik dan sistematis, terdapat

beberapa kelemahan, seperti kurangnya tes psikologi dan kesehatan untuk semua pelamar. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses yang efektif dalam menarik dan memilih kandidat tidak hanya menghasilkan karyawan yang berkualitas, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi PT *Secure Parking* Indonesia untuk terus memperbaiki dan mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi guna mencapai hasil yang lebih optimal.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Jaelani dan Syaima (2024) dengan judul penelitian “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada CV Karyamekar Putera Sejahtera” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di CV Karyamekar Putera Sejahtera. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif meliputi wawancara langsung, observasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi, serta analisis dokumen yang terkait dengan kebijakan dan prosedur rekrutmen di perusahaan. Wawancara dilakukan dengan manajemen HR di CV Karyamekar Putera Sejahtera. Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi, efektivitas sistem, serta tantangan yang dihadapi selama implementasi. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan studi dokumentasi, di mana peneliti menganalisis dokumen-dokumen terkait kebijakan dan prosedur rekrutmen yang ada di perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa CV Karyamekar Putera Sejahtera telah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dengan baik, meskipun masih terdapat peluang untuk peningkatan, terutama dalam hal efisiensi dan keselarasan metode dengan kebutuhan bisnis. Rekomendasi dari penelitian ini

menekankan pentingnya pembaruan dan peningkatan proses rekrutmen dan seleksi agar karyawan yang direkrut dapat lebih sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Prawesti dan Rizqi (2024) dengan judul penelitian “Analisis Proses Rekrutmen dan Selesi Pada Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan PT. Swabina Gatra Gresik, serta untuk mengidentifikasi hambatan dan pengaturan yang terjadi selama proses tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami proses rekrutmen dan seleksi secara mendalam. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan informan yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi di PT. Swabina Gatra, termasuk staf dari Unit X dan Unit Y. Pertanyaan yang diajukan berkisar pada tahapan rekrutmen, kualifikasi yang dibutuhkan, serta metode yang digunakan, baik secara internal maupun eksternal. Selain wawancara, penelitian ini juga melibatkan studi dokumentasi, di mana data dikumpulkan dari catatan resmi dan hasil rapat yang relevan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Swabina Gatra menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dan jelas. Meskipun demikian, terdapat beberapa hambatan, seperti jarak lokasi yang jauh dari pusat administrasi dan keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas di beberapa wilayah, yang dapat memengaruhi efektivitas proses tersebut.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Suryadi, dkk (2023) dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Perusahaan Internasional (Studi Pada PT *Hash Micro Solusi Indonesia*)” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT *Hash Micro* Solusi Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perusahaan internasional ini melaksanakan proses tersebut dalam mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara.

Data yang dikumpulkan adalah data primer dari informan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi. Wawancara dilakukan dengan tiga informan yang merupakan recruiter di bagian human resources di PT *Hash Micro*. Pertanyaan yang diajukan terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi, termasuk tahap-tahap yang dilalui oleh kandidat, kualifikasi yang dibutuhkan, dan platform yang digunakan dalam proses rekrutmen. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan PT *Hash Micro* dalam rekrutmen dan seleksi sangat memperhatikan keakuratan dalam memilih kandidat terbaik.

Penggunaan *platform digital* seperti *LinkedIn* dan *Jobstreet*, perusahaan dapat menjangkau calon kandidat yang lebih luas, termasuk mereka yang memiliki latar belakang dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi proses rekrutmen tetapi juga memberikan perusahaan kemampuan untuk bersaing dalam mendapatkan talenta terbaik di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Melalui penerapan sistem yang terstruktur dan adaptif, PT *Hash Micro* mampu menjaga kualitas tenaga kerja yang direkrut sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi secara efektif. Penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai pentingnya integrasi teknologi dalam proses rekrutmen dan bagaimana fleksibilitas dalam tahapan seleksi dapat meningkatkan peluang keberhasilan dalam mendapatkan kandidat yang ideal.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Pengumpulan Data	Hasil
1.	Risnawati Dewi, Bryan Givan, Slamet Heri Wiinarno (2021) “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prosedur Rekrutmen</li> <li>2. Seleksi Karyawan</li> <li>3. Penempatan Kerja</li> </ol>	Metode Kualitatif Deskriptif	<p>Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan melalui sumber internal dan eksternal. Kendala utamanya adalah pelamar yang tidak hadir dan kesalahan pengisian data. Solusinya, perusahaan merekrut lebih banyak karyawan dari target dan memberikan pengarahan kepada pelamar untuk meningkatkan kehadiran serta ketelitian.</p>
2.	Muhammad Firnanda, M. Dwiki Hariantoro, Gilang Dwi Ilham, Ribangun Bambang Jakaria (2024) “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Indonesia”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses Rekrutmen</li> <li>2. Proses Seleksi</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Metode Kuantitatif dan Deskriptif	<p>Penelitian menunjukkan rekrutmen di PT. Secure Parking Indonesia dilakukan secara efektif, menarik SDM berkualitas. Namun, kendalanya adalah terbatasnya sumber eksternal dan kurangnya informasi lowongan. Disarankan memperluas rekrutmen lewat media massa, platform online, dan menambahkan tes psikologi agar rekrutmen lebih optimal dan kinerja karyawan meningkat.</p>

3.	Dede Jaelani dan Alna Azzahra Nur Syaima (2024) “ Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada CV Karyamekar Sejahtera”.	1. Sistem Rekrutmen 2. Seleksi Karyawan	Metode Kualitatif Deskriptif	Penelitian menunjukkan bahwa CV Karyamekar Putera Sejahtera telah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dengan baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam efisiensi dan kompatibilitas metode dengan kebutuhan bisnis.
4.	Fadillah Galih Prawesti dan Maulidyah Amalina Rizqi (2024) “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Karywan PT Swabina Gatra Gresik”.	1. Sistem Rekrutmen 2. Seleksi Karyawan	Metode Kualitatif Deskriptif	Penelitian menunjukkan PT. Swabina Gatra Gresik memiliki sistem rekrutmen terstruktur, namun terkendala jarak lokasi dan minimnya SDM yang memenuhi syarat. Solusinya adalah menggunakan wawancara berbasis internet untuk mengatasi masalah tersebut.
5.	Suci Melati Suryadi, Pratami Wulan Tresna, Lintang Iswari (2023) “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Perusahaan Internasional (Studi pada PT Hash Micro Solusi Indonesia”.	1. Proses Rekrutmen 2. Seleksi Karyawan	Metode Kualitatif Deskriptif	Penelitian menunjukkan bahwa PT Hash Micro Solusi Indonesia telah menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dengan baik, menggunakan empat platform untuk rekrutmen dan tujuh hingga delapan tahapan seleksi yang berbeda sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Sumber: Olahan Peneliti (2024)

## 2.1.2 Landasan Teori

### 1. Pengertian Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen menurut (Rahardjo, 2021) Perekrutan adalah proses menghasilkan kumpulan pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasi. Jika jumlah kandidat yang tersedia hanya sama dengan jumlah orang yang akan dipekerjakan, tidak diperlukan seleksi yang nyata - pilihan telah dibuat. Organisasi harus membiarkan beberapa lowongan tidak terisi atau mengambil semua kandidat. Jadi secara keseluruhan, Rekrutmen adalah proses menemukan individu potensial untuk pekerjaan. Orang- orang tersebut mungkin merupakan pelamar yang bersedia atau mereka mungkin perlu di bujuk untuk melamar posisi tertentu di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut (Parela, 2022) Penarikan ( rekrutmen) merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini berhasil tidaknya penarikan (rekrutmen) ini dipengaruhi oleh tiga hal yaitu (1) kondisi organisasional (kebijaksanaan dalam promosi, kebijaksanaan tentang imbalan, kebijaksanaan tentang status karyawan, job specification, (2) kebijaksanaan pencari kerja (pengalaman, pendidikan) dan (3) kondisi eksternal (lingkungan) seperti pengangguran, pesaing langka tidaknya keahlian yang diperlukan, proyeksi angkatan kerja, peraturan perundang - undangan. Menurut (Sinambela, 2021) Rekrutmen adalah proses individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menarik orang-orang yang cocok untuk mengisi posisi kosong di suatu perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Proses ini juga melibatkan upaya untuk meyakinkan calon kandidat agar tertarik melamar posisi yang tersedia. Keberhasilan rekrutmen dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kebijakan perusahaan (misalnya tentang promosi dan gaji), kualifikasi pelamar (seperti pendidikan dan pengalaman kerja), serta kondisi eksternal (misalnya tingkat pengangguran dan persaingan tenaga kerja). Dengan demikian, rekrutmen menjadi langkah penting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## **2. Tujuan Rekrutmen**

Menurut (Sinambela, 2021) Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dan berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang terkadang bertentangan. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek domino, yakni dampak yang ditimbulkan menjadi positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin membaik, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah menjadi kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya.

## **3. Sumber – Sumber Rekrutmen**

Sumber rekrutmen ada dua yaitu sumber internal dan eksternal:

a. Sumber internal :

Sumber internal dalam rekrutmen meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali (Priansa, 2014). Metode yang dapat digunakan adalah dengan menempelkan pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja pegawai (*personnel records*), penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pengecekan daftar senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada sistem informasi SDM organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat job posting dan daftar keterampilan (*skill inventories*).

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot suatu kualifikasi tertentu (Priansa, 2014). Sumber yang dapat dilakukan adalah dengan program referal pegawai, yaitu iklan secara lisan, *walk in applicant*, dimana sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen di organisasi tersebut; melalui biro pegawai, melalui organisasi, melalui biro bantuan pegawai temporal; melalui asosiasi dan serikat dagang; dan sekolah tertentu. Selain itu, metode yang dapat digunakan adalah melalui iklan radio dan televisi, iklan di koran dan jurnal perdagangan, *computerized service listings*, akuisisi dan merger, open house, rekrutmen berdasarkan kontak, *contingent workforce recruiting* (perekrutan pegawai sementara).

#### 4. Tahapan Rekrutmen

Menurut (Sinambela, 2021) ada empat tahapan rekrutmen pegawai yang dilakukan secara tradisional diantaranya adalah:

- a. Tahapan Pertama, yaitu memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan. Pengusaha bertindak sesuai dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen. Terdapat pandangan yang berfilosofi bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus-menerus, untuk mendapatkan SDM yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu. Selain itu, terdapat pula pandangan bahwa perekrutan harus dilakukan dengan sangat selektif dan hanya diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong. Dalam hal ini, diperlukan kejelian dan keterampilan dalam pengambilan keputusan bagi manajer, agar keputusan yang diambil berdasarkan visi dan kebutuhan pengembangan SDM organisasi.
- b. Tahap Kedua, yaitu memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan. Kesuksesan dalam proses dalam deskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa deskripsi dan spesifikasi kerja, praktisi SDM tidak dapat melakukan saringan terhadap lamaran yang ada.
- c. Tahap Ketiga, yaitu mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen merupakan tahap yang terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas, pelamar dapat berasal dari dalam (*internal*) atau luar organisasi (*external*). Sumber-sumber lamaran tersebut, tentu perlu dipertimbangkan

sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

- d. Tahap Keempat, yaitu memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Langkah ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar kerja, antara lain bisa dilakukan dalam bursa kerja, kunjungan ke kampus, *open house recruitment*, presentasi kepada kelompok-kelompok sasaran, pegawai yang magang, dan program kerja sama antara lembaga pendidikan dan organisasi (*link and match*).

## 5. Strategi Rekrutmen

Menurut (Sinambela, 2021) strategi rekrutmen sumber daya manusia sebagai berikut:

Perencanaan SDM. Dalam perencanaan SDM ini harus dijawab pertanyaan

- a. Berapa kebutuhan SDM?
- b. Kapan dibutuhkan SDM?
- c. Spesifikasi seperti apa yang dibutuhkan?

Tanggung jawab Organisasi. Setelah rencana SDM sudah ditetapkan organisasi akan menindaklanjutinya dengan memperhatikan tanggung jawab dalam memilih terkait

- a. Staf SDM dan manager operasional
- b. Gambaran perekrutan yang akan dilakukan, dan
- c. Pelatihan perekrut yang digunakan.

Strategi Kebijakan Rekrutmen. Strategi yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Apakah berbasis organisasional atau *outsourshing*?
- b. Apakah yang dicari pegawai model tetap atau staf yang fleksibel?
- c. Apakah pertimbangan kebijakan yang akan diberikan kepada mereka?
- d. Pemilihan sumber perekrutan.

## 6. Kendala Rekrutmen

Menurut (Yulius, 2022) Kendala pada proses rekrutmen dapat berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkungan luar. Walaupun masing – masing organisasi memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda – beda akan tetapi kendala yang umum yang ditemui adalah :

### a. Kebijakan Perusahaan

Beberapa kebijakan yang dapat memepengaruhi dalam proses perekrutan adalah seperti kebijakan promosi dari dalam. Kebijakan ini memberikan kesempatan pada karyawan yang ada untuk mengisi kekosongan posisi pekerjaan. Kebijakan tersebut dapat meningkatkan moral dari karyawan dalam hal karir dan membantu memepertahankan karyawan. Kebijakan tersebut dapat mengurangi masuknya orang baru yang berimplikasi pada berkurangnya ide-ide baru yang masuk. Kebijakan ini dapat efektif apabila tersedia data base dari para Karyawan yang selalu di *up date*.

### b. Kebijakan Kompensasi

Perusahaan dengan departemen personalia biasanya memiliki kebijakan jumlah pembayaran untuk berbagai spesifikasi pekerjaan. Jika diperoleh kandidat /

pelamar yang menjanjikan, kisaran jumlah pembayaran kemudian menentukan para pelamar untuk menjadi pelamar yang serius.

c. Kebijakan status Karyawan

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk menggunakan karyawan part timer dan temporer. Kebijakan tersebut akan mempersulit dalam melakukan perekrutan karena peminatnya yang agak kurang sehingga agak sulit mencari pelamar yang potensial, walaupun trend perusahaan karyawan kontrak makin meningkat saat ini.

d. Kebijakan status Karyawan

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk menggunakan karyawan part timer dan temporer. Kebijakan tersebut akan mempersulit dalam melakukan perekrutan karena peminatnya yang agak kurang sehingga agak sulit mencari pelamar yang potensial, walaupun trend perusahaan karyawan kontrak makin meningkat saat ini.

e. Kebijakan Memperkerjaan Ekspatriate

Kebijakan membutuhkan mengisi posisi-posisi yang biasanya diisi oleh expatriate diganti oleh penduduk lokal, maka hal tersebut dapat menurunkan biaya.

f. Perencanaan Sumber Daya Manusia (HRP / *Human Resouce Personality*)

HRP (*Human Resouce Personality*) adalah pertimbangan lain untuk melakukan perekrutan. Melalui inventori kemampuan para karyawan dan tangga promosi *outline* dari HRP agar dapat mengetahui pekerjaan mana yang memang harus diisi dari luar dan mana yang dapat diisi dari dalam.

g. Rencana Tindakan Positif

Sebelum melakukan perekrutan di berbagai posisi, yang perlu dipertimbangkan adalah menghindarkan adanya diskriminasi dalam perekrutan misalnya gender (laki-laki / perempuan), ras atau agama.

h. Kebiasaan Merekrut

Para perekrut yang berhasil biasanya memiliki kebiasaan yang lebih efisien untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sama. Akan tetapi kebiasaan yang dimilikinya juga dapat menutup atau menghambat penggunaan alternatif yang lebih efektif.

i. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan sangat berpengaruh terhadap perekrutan seperti jumlah penangguran, trend perusahaan, kekurangan pada suatu keahlian, peraturan perburuhan dan lain-lain.

j. Kebutuhan Pekerjaan

Apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Dari hasil survey didapatkan bahwa penguasaan suatu pekerjaan yang spesifik tidak terlalu dibutuhkan dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Sebagai tambahan sifat seperti bertanggungjawab, kemampuan berbahasa inggris dan kemampuan untuk belajar adalah hal yang terpenting. Untuk mengetahui kebutuhan yang tepat dari suatu pekerjaan, para *recruiter* mendapatkan informasi dari informasi *job analysis* dan dari hasil wawancara dengan para manager yang membutuhkannya.

k. Biaya

Para perekrut harus bekerja dalam suatu budget yang sudah ditentukan. Perencanaan sumber daya manusia (HRP) yang hati-hati dapat meminimalkan

biaya pengeluaran. Evaluasi terhadap kualitas, kuantitas dan biaya yang dibutuhkan untuk perekrutan seorang pelamar dapat menjamin perekrutan yang efisien dan efektif.

i. Insentif

Insentif adalah hal yang terutama dapat menarik para pelamar.

## 7. Evaluasi Rekrutmen

Pengevaluasian ada agar perusahaan dapat menilai apakah perekrutan yang telah mereka kerjakan telah efektif dalam berbagai aspek atau tidak (Sholathiah et al., 2022). Berikut beberapa hal yang perlu untuk dievaluasi dalam rekrutmen:

- a. Jumlah Pelamar yang Melamar pada Perusahaan. Dimana, jumlah pelamar dievaluasi dikarenakan bahwasanya kegiatan rekrutmen yang baik merupakan kegiatan rekrutmen yang dapat mendatangkan pelamar dengan jumlah yang besar sehingga dapat dipilih mana yang berkualitas.
- b. Tujuan yang Diraih. Dimana, sebuah hal yang wajar jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan mereka ketika perekrutan dimulai. Untuk memahami apakah perekrutan yang dikerjakan sudah menghasilkan para pelamar yang berkualifikasi yang bisa bercampur dengan orang-orang dengan keahlian yang bagus atau tidak, maka penting untuk melakukan evaluasi.
- c. Kualitas Pelamar. Dimana, selain melihat dari segi kualitas, kualifikasi para pelamar juga penting untuk dilihat apakah persyaratannya dapat mereka penuhi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada atau tidak.
- d. Biaya yang Dikeluarkan Setiap Pelamar Direkrut. Dimana, Permasalahan

mengenai biaya biasanya disesuaikan tergantung dengan jabatan apa yang akan diisi. Namun, untuk mengetahui berapa yang dikeluarkan untuk seorang pelamar mengisi sebuah jabatan biasanya akan memberikan pandangan mengenai tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*) dan gaji.

## **8. Indikator – Indikator Rekrutmen**

Menurut Hasibuan dalam (Dzahabiyah & Farla, 2022) indikator-indikator rekrutmen yaitu:

- a. Dasar perekrutan, sumber penarikan karyawan, harus mengikuti spesifikasi pekerjaan untuk posisi tersebut.
- b. Sumber daya karyawan yang datang dari sumber daya internal dan eksternal.
- c. Metode penarikan karyawan tertutup dan terbuka.

## **2.2 Metodologi**

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode naratif deskriptif sebagai kerangka analisis utama. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada eksplorasi mendalam mengenai proses rekrutmen di PT. Asuka Engineering Indonesia. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara rinci terkait berbagai aspek yang meliputi dinamika, tantangan, dan peluang dalam proses rekrutmen di perusahaan.

Metode naratif deskriptif digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan cerita dari para informan yang terlibat dalam proses rekrutmen di perusahaan ini. Seperti yang dinyatakan oleh (Nartin et al., 2024) Analisis naratif fokus pada pengembangan cerita atau narasi yang diambil dari data kualitatif.

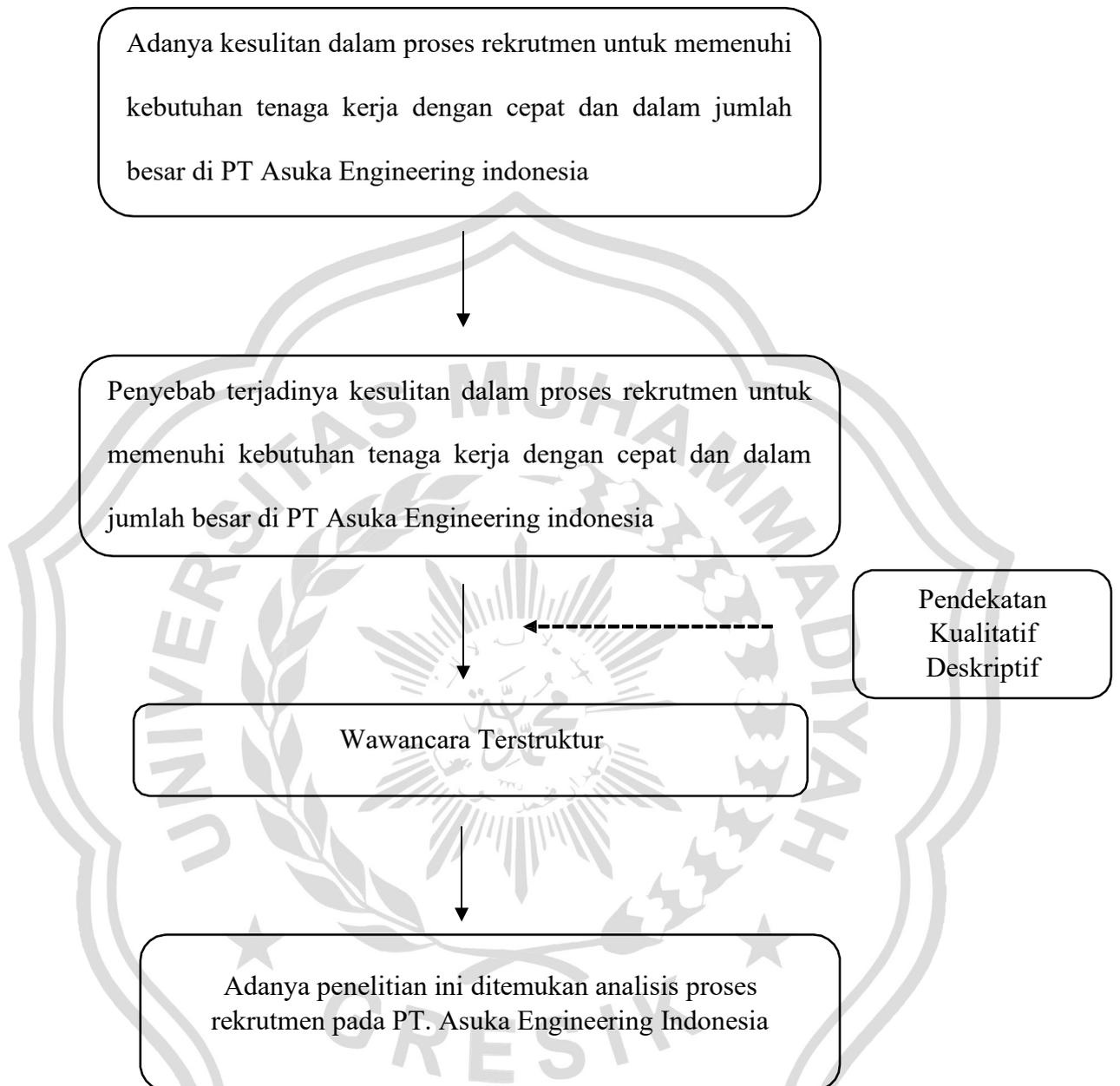
Peneliti mengidentifikasi cerita-cerita yang muncul dari data, kemudian menganalisis struktur cerita, pola plot, karakter-karakter yang terlibat, dan pesan-pesan yang disampaikan melalui cerita tersebut. Analisis naratif membantu peneliti untuk memahami pengalaman-pengalaman yang dialami oleh partisipan.

Melalui pendekatan kualitatif ini, peneliti mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat proses rekrutmen. Misalnya, fleksibilitas SOP, koordinasi antarbagian, penggunaan teknologi, serta kesesuaian antara kualifikasi kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Dengan metode naratif deskriptif, peneliti juga dapat menggali bagaimana setiap tahapan rekrutmen berperan dalam menyaring kandidat hingga menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

Keseluruhan metodologi ini dirancang untuk menghasilkan wawasan yang mendalam dan memberikan pemahaman holistik mengenai praktik rekrutmen di PT. Asuka Engineering Indonesia, sekaligus membuka peluang untuk merekomendasikan strategi peningkatan yang lebih efektif dan efisien bagi perusahaan di masa depan.

Menurut Bhanu, dkk (2023) dalam (Adiwijaya et al., 2024) menyatakan bahwa ilmuwan sosial dan cendekiawan di bidang humaniora mengandalkan berbagai metode, termasuk dengan wawancara, survei, observasi partisipan, kelompok fokus, sejarah lisan, dan penelitian arsip untuk menguji kondisi struktural dan pengalaman hidup. Data yang dikumpulkan mencakup informasi deskriptif, baik secara tertulis maupun lisan, yang diperoleh dari berbagai narasumber seperti, kepala manajer HRD & GA, asisten manajer HRD & GA, staff rekrutmen.

### 2.3 Alur Pikir



Sumber: Olahan Penulis (2024)

**Gambar 2. 1**  
**Bagan Alur Pikir**