

15

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON TENAGA KERJA
OUTSOURCING PADA KANTOR PUSAT PT TRIKARYA CEMERLANG
JAKARTA**

Heri Aryadi, Apta Dihyan Gantari
Universitas Bina Sarana Informatika
(Naskah diterima: 1 September 2020, disetujui: 28 Oktober 2020)

Abstract

Recruitment and selection is the means of the office to get the employee accordance with the office qualification set in employee planning to get the appropriate people. The process of recruitment and selection are complex, need a more time, and the opportunity to make a mistake on deciding the appropriate people is more overt. With a good and effective recruitment process and the selective selection process will have an impact on the company's future development to obtain the quality of power resources. The research is using qualitative method and the technique of data collecting is literature study. Based on the result of study, there are several processes of the employee recruitment on PT. Trikarya Cemerlang those are Accept the requesting for additional employee from the related user, Making and announcing job vacancies, Accepting the applicant, Selecting the applicant, Provide the training for the applicant and deciding the applicant is accepted or not that will be lined to the user with a predetermined contract agreement.

Keyword: Recruitment, Selection, Employee

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi merupakan upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja untuk mendapatkan orang yang tepat. Proses rekrutmen dan seleksi tersebut sangatlah kompleks, membutuhkan waktu yang lama dan terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang selektif maka akan berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian proses rekrutmen di PT Trikarya Cemerlang meliputi beberapa proses yaitu mulai dari menerima permintaan penambahan tenaga kerja dari user terkait, membuat serta mengumumkan lowongan pekerjaan, menerima lamaran dari calon tenaga kerja, menyeleksi calon tenaga kerja, memberikan *training* kepada calon tenaga kerja dan memutuskan diterima atau tidaknya calon tenaga kerja yang nantinya akan disalurkan ke user dengan perjanjian kontrak yang telah ditentukan..

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Tenaga Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan.

Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat.

Proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh PT Trikarya Cemerlang semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan atau tempat tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara

optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana namun proses rekrutmen dan seleksi tersebut sangatlah kompleks, membutuhkan waktu yang lama, dan terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

II. KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terkait

Hasil penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan dapat dilihat dari penelitian terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Devira Pusparani (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sebenarnya Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung sudah baik dalam pelaksanaannya. Dilihat dari proses rekrutmen dan seleksi pihak hotel memiliki kriteria sendiri yaitu lulusan SMK dan lulusan D1 atau D3 jurusan akuntansi untuk bagian keuangan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2017) yang berjudul Proses

Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado, menyimpulkan bahwa Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Proses Rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dan memperhatikan Proses Rekrutmen sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga perusahaan boleh mendapatkan karyawan yang kompeten dan handal yang berdasarkan dengan klasifikasi perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Mawala Kurnia dan Meilanny Budiarti Santoso (2018) yang berjudul Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L Unpad, yang menyimpulkan bahwa dari proses seleksi calon pekerja K3L Unpad jalani tidak terdapat kriteria tingkat pendidikan terakhir, tidak ada test tertulis, dan tidak ada test wawancara. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerja saat melakukan pekerjaannya. Karena dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan

tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pekerja dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Hadi Poernomo dan Hartono (2019) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,568 > 2,03951$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,899 > 2,03951$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,391 > 4,15$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yakni 0,503 jika dibandingkan dengan

nilai koefisien regresi seleksi yakni 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai thitung yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai thitung seleksi yakni 3,899..

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ena Atikawati dan Raswan Udjang (2016) yang berjudul Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara seleksi dengan kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta adalah seleksi.

2.2 Landasan Teori

Rekrutmen adalah upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja. Rekrutmen

juga dapat diartikan sebagai kegiatan identifikasi dan membuat calon pekerja tertarik untuk mengisi pekerjaan, baik yang tersedia sekarang maupun yang akan datang. Berikut adalah beberapa definisi dari rekrutmen menurut beberapa para ahli di bidang sumber daya manusia:

Menurut Marwansyah dalam (Rosento, 2018) “Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya”.

Rekrutmen dengan kata lain adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi, menurut Gomes dalam (Endang Suparni: 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diambil pengertian bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui proses seleksi untuk ditempatkan sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Proses rekrutmen dilakukan untuk menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh

organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dijalankan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir apabila lamaran-lamaran mereka diterima. Proses rekrutmen calon karyawan penting karena kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tergantung pada kualitas penarikannya.

Menurut Hasibuan (2016:41) Proses penarikan (rekrutmen) yang baik adalah dengan melakukan proses-proses penentuan dasar penarikan, penentuan sumber-sumber penarikan, metode-metode penarikan dan kendala-kendala penarikan.

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan perusahaan

Veithzal Rivai dalam (Fatahullah Jurdi, 2018) Mengemukakan bahwa “Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan”.

Mathis dan Jackson dalam (Fatahullah Jurdi, 2018) juga mengemukakan bahwa, “Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi”.

Tahapan ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Seleksi juga bisa dikatakan sebagai kunci sukses manajemen SDM bahkan kunci sukses suatu perusahaan. Menurut Handoko (2014: 88) ada beberapa tahapan dalam proses seleksi, yaitu:

1. Penerimaan Pendahuluan
2. Tes Penerimaan
3. Wawancara
4. Pemeriksaan Referensi
5. Keputusan Penerimaan

III. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi pada PT Trikarya Cemerlang Jakarta. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan melakukan observasi yaitu melakukan pengamatan langsung yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pada PT Trikarya Cemerlang Jakarta, yang berlokasi di Jl. Raya Poltangan No 32 Pejaten Timur Pasar Minggu Jakarta. Penulis juga melakukan wawancara dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan mengajukan pertanyaan terkait rekrutmen dan seleksi pada PT Trikarya Cemerlang Jakarta agar memperoleh data dan informasi yang akurat. Wawancara ini penulis tujukan kepada narasumber yaitu Ibu

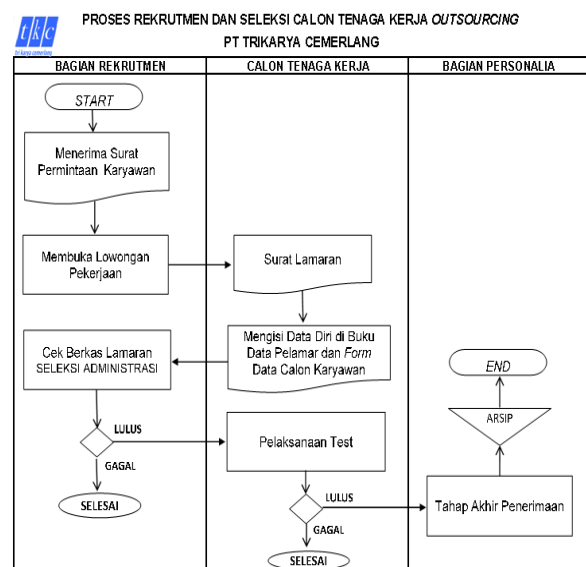
Dewi Prasetyowati bagian SPV Rekrutmen dan Seleksi pada PT Trikarya Cemerlang Jakarta. Penulis juga melakukan studi dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data pelengkap mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada PT Trikarya Cemerlang Jakarta. Periode data yang digunakan adalah bulan Mei - Juni tahun 2019.

IV. HASIL PENELITIAN

Proses rekrutmen dan seleksi pada PT Trikarya Cemerlang ini merupakan proses pencarian tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan kebutuhan *user*. PT Trikarya Cemerlang berperan sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). PT Trikarya Cemerlang akan melakukan proses rekrutmen apabila ada permintaan dari *user* terkait atau mencari tenaga kerja pengganti setelah adanya tenaga kerja yang habis kontrak dan keluar kerja (*resign*). Penyusutan karyawan biasanya terjadi karena adanya karyawan yang habis kontrak, mengundurkan diri atau dikeluarkan oleh perusahaan karena melanggar peraturan, tata tertib dan disiplin karyawan yang telah ditetapkan oleh PT Trikarya Cemerlang. Untuk itu diperlukan karyawan baru untuk menggantikannya.

Proses rekrutmen di PT Trikarya Cemerlang menggunakan sumber eksternal. Untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompeten, maka PT Trikarya Cemerlang tentunya melakukan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan. Yaitu dengan berbagai tes yang berbeda untuk posisi atau penempatan yang berbeda pula, tes ini meliputi tes tertulis, wawancara dan tes kesehatan.

Berikut proses rekrutmen dan seleksi pada PT Trikarya Cemerlang



Sumber: PT Trikarya Cemerlang

Gambar I Proses Rekrutmen dan Seleksi PT Trikarya Cemerlang

Berdasarkan gambar I Proses Rekrutmen dan Seleksi dilakukan ketika PT Trikarya Cemerlang menerima permintaan penambahan tenaga kerja dari *user*, berikut alurnya:

1. Bagian Rekrutmen menerima permintaan penambahan karyawan dari user.
2. Bagian Rekrutmen akan membuka lowongan pekerjaan. Untuk 3 faktor, yaitu kebutuhan proyek baru, penggantian personil dan *Stock Employee* dengan menyebar iklan lowongan kerja melalui, brosur, banner, sosial media, maupun media cetak dengan kriteria :
 - a. Pendidikan Minimal SMU/ sederajat
 - b. Pria/Wanita
 - c. *Fresh Graduated* / Berpengalaman
 - d. Usia Maksimal 35 tahun
 - e. Berpenampilan Menarik, Rapi
3. Proses Penerimaan Surat Lamaran, Calon pelamar datang memberikan surat lamaran kemudian mengisi data diri pada lembar Buku Data Pelamar dan *Form Data Calon Karyawan*. Buku data pelamar ini berupa tabel yang harus diisi dengan identitas singkat calon pelamar yang datang untuk melamar pekerjaan,
4. Kemudian, Bagian Rekrutmen akan mengecek berkas calon pelamar (Seleksi Administrasi) apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan atau tidak. Berkas lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. Pada tahapan ini pemeriksaan dimulai dari:
 - a. Pemeriksaan ijazah dan transkrip nilai pelamar yang diwajibkan berlegalisir.
 - b. Selanjutnya pemeriksaan kelengkapan administrasi lainnya seperti Surat Lamaran berserta pas foto 4x6 , Kartu Tanda Penduduk, dan Surat Keterangan Catatan Kepolisian.
5. Hasil Seleksi Administrasi, Langkah ini ditunjukkan kepada pelamar yang telah lulus pada proses administrasi. Dari 238 pelamar, pelamar yang lulus pada proses seleksi Administrasi sebanyak 126 pelamar, pengumuman tersebut diinformasikan langsung kepada para calon karyawan yang lolos seleksi untuk mengikuti seleksi selanjutnya yaitu tes tertulis, wawancara dan tes kesehatan.
6. Pelaksanaan Tes
Pelamar yang lolos tes akan mengikuti seleksi selanjutnya dan yang gagal akan gugur. Pelamar yang telah lulus tes tertulis sebanyak 83 pelamar berhak melanjutkan ke tahap berikutnya yaitu wawancara,
Berikut merupakan contoh form hasil wawancara yang diisi oleh bagian rekrutmen pada saat melakukan wawancara calon karyawan:

Formulir Penilaian Hasil Wawancara
PT. TRIKARYA CEMERLANG

Nama :
Tgl Lahir :
Pendidikan :
Departemen :
Posisi :

Dinilai	Uraian	WAWANCARA											
		PERTAMA			KEDUA			KETIGA					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pendidikan formal												
2	Pengalaman kerja												
3	Pengalaman proyek atau tugas yang dilakukan sebelumnya dengan posisi yang dilamar												
4	Keterampilan/Skill												
5	Motivasi (Gatra effort)												
6	Kerjasama (Team work)												
7	Stilo (Sikap santun)												
8	Kemampuan komunikasi												
9	Keseksuan												
10	Penampilan												
11	Kemampuan Menempa *												
12	Pemikiran Referensi *												
13	Kemampuan Bahasa Asing *												

Jumlah Skor Lembar x Nilai (0/2/3/4)
Rata-rata Skor / Jumlah Dinilai x 25
Nilai Akhir (Skor nilai minimal 70)

Penawancara 1: ☐ Dapat diarahkan ☐ Diperlembangkan ☐ Tidak diarahkan
Saran/Komentar: _____
Jawab: _____
Penawancara 1: _____
Jawab: _____
Penawancara 2: _____
Jawab: _____
Penawancara 3: _____
Jawab: _____

Sumber: PT Trikarya Cemerlang

Gambar III Form Penilaian Hasil Wawancara

Setelah dilakukan wawancara pelamar yang lolos untuk mengikuti tes kesehatan sebanyak 61 orang. Kemudian pelamar diarahkan untuk melakukan pemeriksaan tes kesehatan jika dari hasil pemeriksaan kesehatan tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan maka pelamar ditolak, jika sesuai maka pelamar dinyatakan diterima sebagai karyawan. Setelah dilakukan tes kesehatan yang dinyatakan lolos tes kesehatan sebanyak 52 orang.

7. Setelah itu ditahap akhir penerimaan, Bagian Personalia akan memproses penem-

patan dengan menerbitkan surat pengantar karyawan, meng-update data karyawan di sistem HRD dan mengarsipkan berkas pelamar tersebut.

Dari keterangan alur tersebut dapat diketahui bahwa setiap calon karyawan yang mengikuti seleksi di PT Trikarya Cemerlang harus menjalankan aturan untuk mengikuti beberapa tahapan proses seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di Trikarya Cemerlang dilaksanakan dengan ketat, oleh karena itu proses ini dilakukan secara manual dengan tujuan agar data-data calon karyawan akan diterima sebagaimana adanya oleh user, sekaligus menghindari terjadinya kecurangan dalam proses seleksi serta didapatkan beberapa keuntungan yaitu dapat bertatap muka langsung dengan pelamar dan mendapatkan peluang untuk bisa menilai kepribadian calon karyawan secara langsung.

Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada PT Trikarya Cemerlang pada bulan Mei 2019 terlampir dalam rekapitulasi berikut :

Tabel I Rekapitulasi Penerimaan Calon Tenaga Kerja Outsourcing Bulan Mei 2019 PT Trikarya Cemerlang

TAHAP REKRUTMEN DAN SELEKSI	JUMLAH PELAMAR
Jumlah Surat Lamaran Masuk	238 Pelamar

Lulus Seleksi Administrasi	126 Pelamar
Lulus Tes Tertulis	83 Pelamar
Wawancara	61 Pelamar
Lulus Tes Kesehatan	52 Pelamar
Tahap Akhir Penerimaan	52 Pelamar

Sumber: PT Trikarya Cemerlang

Dalam Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada PT Trikarya Cemerlang tentu tidak mudah dan mengalami hambatan atau kendala, Hambatan atau kendala yang sering kali muncul dalam pelaksanaan kegiatan pada penerimaan calon karyawan merupakan suatu hal yang harus dihadapi PT PT Trikarya Cemerlang, Menurut Ibu Dewi Prasetyowati selaku SPV Rekrutmen PT Trikarya Cemerlang kendala yang sering ditemukan yaitu:

1. Dibutuhkan waktu untuk menyaring puluhan ribu berkas lamaran yang masuk.
2. Sulitnya mencari calon tenaga kerja yang sesuai dengan standarisasi perusahaan.
3. Sulit mendapatkan calon tenaga kerja yang domisilinya sesuai dengan lokasi proyek tempat kerja

Dalam mengatasi kendala yang ada pada saat proses perekrutan dan seleksi calon karyawan pada PT Trikarya Cemerlang sangat diperlukan solusi pemecahan permasalahan tersebut, sehingga kedepannya diharapkan

dapat menjalankan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan di PT Trikarya Cemerlang.

Berikut ini solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang muncul:

1. PT Trikarya Cemerlang memilih, menyeleksi dan menginput dan menampung berkas karyawan yang sesuai dengan standarisasi perusahaan kedalam sistem HRD (TOAS) berdasarkan domisili calon karyawan. Dengan adanya sistem tersebut ketika perusahaan atau *user* membutuhkan karyawan maka bagian rekrutmen PT Trikarya Cemerlang cukup hanya dengan mencari data calon karyawan yang sebelumnya telah terpilih dan domisilinya sesuai dengan tempat atau kebutuhan perusahaan pada sistem TOAS tersebut.
2. Banyaknya calon karyawan yang melamar belum tentu semuanya memenuhi kualifikasi dan standarisasi perusahaan, oleh karena itu bagian rekrutmen PT Trikarya Cemerlang harus benar-benar menyeleksi agar tidak salah memilih calon karyawan untuk *user* PT Trikarya Cemerlang.
3. *User* PT Trikarya Cemerlang memiliki banyak cabang di berbagai daerah hampir di seluruh Indonesia, untuk mendapatkan karyawan sesuai cabang *user* tersebut terka-

dang sulit, dan solusi untuk mendapatkan calon karyawan tersebut adalah dengan membuka lowongan kerja di internet dan terjun langsung ke lapangan untuk menyebar brosur serta menyeleksi calon tenaga kerja untuk *user* PT Trikarya Cemerlang.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Trikarya Cemerlang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang dilaksanakan pada PT Trikarya Cemerlang meliputi beberapa proses yaitu mulai dari menerima permintaan penambahan tenaga kerja dari *user* terkait, membuat serta mengumumkan lowongan pekerjaan, menerima surat lamaran dari calon tenaga kerja, menyeleksi calon tenaga kerja dan memutuskan diterima atau tidaknya calon tenaga kerja *outsourcing* yang nantinya akan disalurkan ke *user* dengan perjanjian kontrak yang telah ditentukan.
2. Berdasarkan hasil pembahasan terdapat beberapa kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan antara lain, dibutuhkan waktu untuk menyaring puluhan ribu berkas lamaran yang masuk, sulitnya mencari calon tenaga kerja yang sesuai

dengan standarisasi perusahaan dan sulit mendapatkan calon tenaga kerja yang domisilinya sesuai dengan lokasi proyek tempat kerja,

3. Kendala tersebut dapat diatasi dengan membuka lowongan kerja di internet, menyebar brosur, menyeleksi calon tenaga kerja dan menginput berkas karyawan yang sesuai dengan standarisasi perusahaan ke dalam sistem HRD (TOAS) berdasarkan domisili calon karyawan untuk *user* PT Trikarya Cemerlang. untuk diserahkan ke *user* PT Trikarya Cemerlang.

DAFTAR PUSTAKA

Ena Atikawati, Raswan Udjang. 2016. Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol 4 No. 1 (2016).

<http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/443>

Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tawal, Irvan Trang 2017 Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. Jurnal EMBA Vol 5 No 2 (2017).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emma/article/view/15625>

- Hadi Poernomo, Hartono, 2019 Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. Jurnal of Management and Accounting Vol 2 No.1 (2019).
- <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/1444>
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jurdi, Fatahullah 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Intrans Publishing.
- Pusparani, Devira. 2018. Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Ridwan Mawala Kurnia, Meilanny Budiarti Santoso 2018. Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3l Unpad. Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol 1 No. 2 (2018). <http://journal.unpad.ac.id/focus/article/view/18264>
- Rosento. Efektifitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. Cakrawala, Vol. XVIII, No 1, Maret 2018.<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/3615>
- Suparni, Endang 2017. Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Jamsostek (Persero) Pusat. Widya Cipta Vol I, No. 2 September 2017