

**ANALISIS EFEKTIFITAS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MEMENUHI  
KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PT. TEKNOLOGI RISET GLOBAL INVESTAMA  
JAKARTA  
(Periode Januari 2013 – Desember 2013)**

**ANALYSIS EFFECTIVENESS IN THE PROCESS OF RECRUITMENT AND SELECTION IN  
MEET THE NEEDS OF HUMAN RESOURCES  
PT. TEKNOLOGI RISET GLOBAL INVESTAMA  
JAKARTA  
(January 2013 – December 2013)**

**Rizal Pahlevi**

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Telkom

[riza7pahlevi@gmail.com](mailto:riza7pahlevi@gmail.com)

---

**ABSTRAK**

*TRG Investama adalah perusahaan investasi yang berfokus pada inovasi dan pengembangan teknologi yang menjadi pelopor dalam industri penyewaan menara di Indonesia. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan perusahaan adalah merekrut karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor, proses, dan kendala yang harus dipertimbangkan dalam penyusunan model rekrutmen dan seleksi serta merekomendasikan alternatif model pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dapat diterapkan pada PT.TRG investama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participant observation), wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan adalah metode terbuka. Tingkat efektifitas pelaksanaan proses rekrutmen adalah 60%, dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Publikasi yang kurang sempurna merupakan faktor utama sehingga jumlah pelamar tidak memenuhi target yang diharapkan, serta biaya yang dibutuhkan melebihi estimasi yang dianggarkan. Pelaksanaan seleksi pada perusahaan sudah cukup efektif, dengan tingkat efektifitas pelaksanaan proses seleksi adalah 85,7%, dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan.*

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Seleksi

---

**ABSTRACT**

*TRG investama is the investment that focuses on innovation and development of technology, which is a pionner in the rental tower in Indonesia. So that's one of the way to increase the company is recruiting the competents employee and have good performance. The effectiveness process of recruitmen and selection is very needed so that the company get the expected employee. The research was intended to*

*analyze the factors, process, and constraints should be considered on the creation a model of recruitment and selection and recommended the alternative model that can be implemented at PT. TRG investama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participant observation), wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan adalah metode terbuka. Tingkat efektifitas pelaksanaan proses rekrutmen adalah 60%, dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Publikasi yang kurang sempurna merupakan faktor utama sehingga jumlah pelamar tidak memenuhi target yang diharapkan, serta biaya yang dibutuhkan melebihi estimasi yang dianggarkan. Pelaksanaan seleksi pada perusahaan sudah cukup efektif, dengan tingkat efektifitas pelaksanaan proses seleksi adalah 85,7%, dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan.*

**Keywords:** *Recruitment, selection*

---

## **1. PENDAHULUAN**

TRG Investama adalah perusahaan investasi yang memfokuskan diri pada inovasi dan pengembangan teknologi di Indonesia. Dengan dorongan untuk mengembangkan teknologi baru, didukung dengan *advance engineering* dan manajemen yang berkualitas, TRG investama bertujuan untuk menciptakan industrial powerhouse di Indonesia melalui anak-anak perusahaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan perusahaan adalah karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Peran karyawan sangat menentukan bagi berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidang tugasnya (Ratnasari, 2013).

Proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur adalah di mana proses tersebut berjalan secara prosedural dan bersifat objektif serta dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Yullyanti, 2009). Selama bulan Januari hingga Desember 2013 karyawan masuk pada PT. TRG investama berjumlah 90 orang, karyawan keluar berjumlah 23 orang, dan mutasi berjumlah 3 orang. Perkembangan unit usaha yang signifikan menyebabkan kebutuhan akan penambahan sumber daya manusia sangatlah tinggi. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya kebutuhan rekrutmen, sehingga jumlah karyawan baru dari waktu ke waktu semakin bertambah.

Budiantoro (2009) menyatakan, bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Sedangkan sistem seleksi yang efektif menurut Budiantoro (2009), pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

- a. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
- b. Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.
- c. Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

Berdasarkan penjelasan yang telah diungkapkan dan jika dikaitkan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, penelitian ini dibagi menjadi tiga kajian:

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. TRG investama?
2. Seberapa efektif proses rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi jumlah kebutuhan tenaga kerja baru pada PT. TRG investama?
3. Bagaimana alternatif model pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dan disarankan untuk dapat diterapkan PT. TRG investama?

---

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Menurut Hariandja dalam Subekhi & Jauhar (2012:123), rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. Terdapat empat tahapan yang harus dilalui perusahaan dalam proses rekrutmen menurut Suwatno & Priansa (2011:68), antara lain:

- 1) Tahapan pertama: Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan
- 2) Tahapan kedua: *Review* dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut
- 3) Tahapan ketiga: Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat
- 4) Tahapan keempat: Memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Menurut Hasibuan (2012:44), metode penarikan calon karyawan baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka”. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode terbuka adalah ketika penarikan hanya diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.

Menurut Rivai dalam Subekhi & Jauhar (2012:138), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan, di mana telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa pendekatan dalam seleksi pegawai menurut Hasibuan (2012:56), antara lain :

- 1) *Successive Hurdles*, adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur.
- 2) *Compensatory Selection Approach*, adalah sistem seleksi yang dilakukan dengan cara si pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sedangkan pelamar yang tidak mencapai standar dinyatakan gugur atau tidak diterima.

Terdapat berbagai pandangan mengenai tahapan-tahapan dalam proses seleksi sumber daya manusia pada perusahaan, salah satunya tahapan seleksi menurut Mangkunegara dalam Subekhi & Jauhar (2012:142) yaitu:

- 1) Tes pengetahuan akademik. Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi yang diberikan harus sesuai dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai.
- 2) Tes psikologi. Tes psikologi ini diberikan oleh ahli psikologi, untuk mengungkap kemampuan potensial, minat, bakat, motivasi, emosi, kepribadian, dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pegawai.
- 3) Wawancara. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

Penelitian menetapkan suatu konseptual yang berfungsi pedoman sekaligus alur berfikir penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Kemudian kerangka pemikiran penelitian ini yaitu proses. Proses yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pengolahan data berupa hasil analisis proses rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Data yang diproses yaitu data masing-masing proses rekrutmen, proses seleksi, dan output yang dihasilkan dalam mengatasi permasalahan kebutuhan tenaga kerja baru. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

PT. Teknologi Riset  
Global investama:

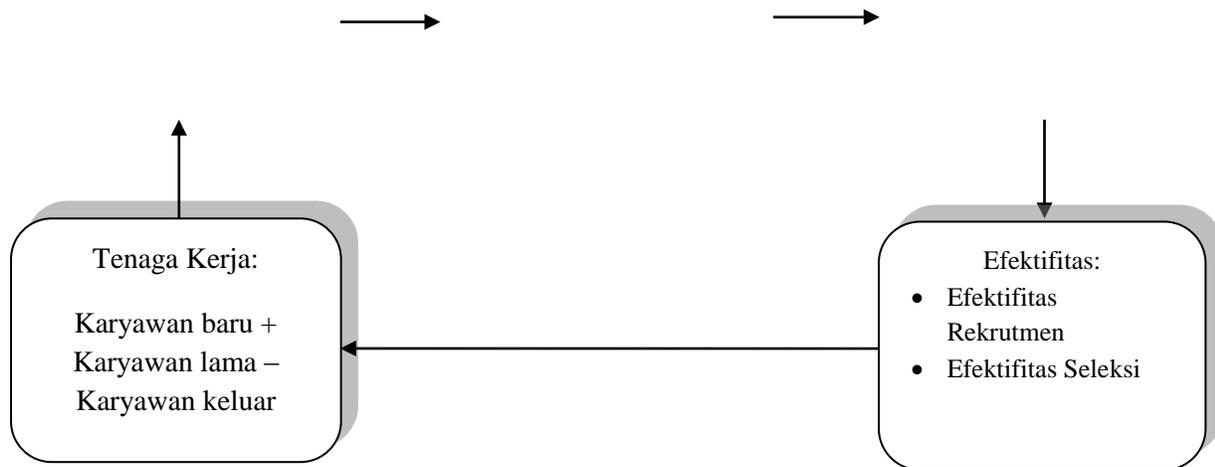
- Kebutuhan tenaga kerja

Rekrutmen:

- Proses Rekrutmen (Suwatno & Priansa (2011:68))
- Metode Rekrutmen (Hasibuan (2012:44))
- Kendala Rekrutmen

Seleksi:

- Tahapan Seleksi (Subekhi & Jauhar (2012:142))
- Kendala Seleksi (Hasibuan (2012:63))



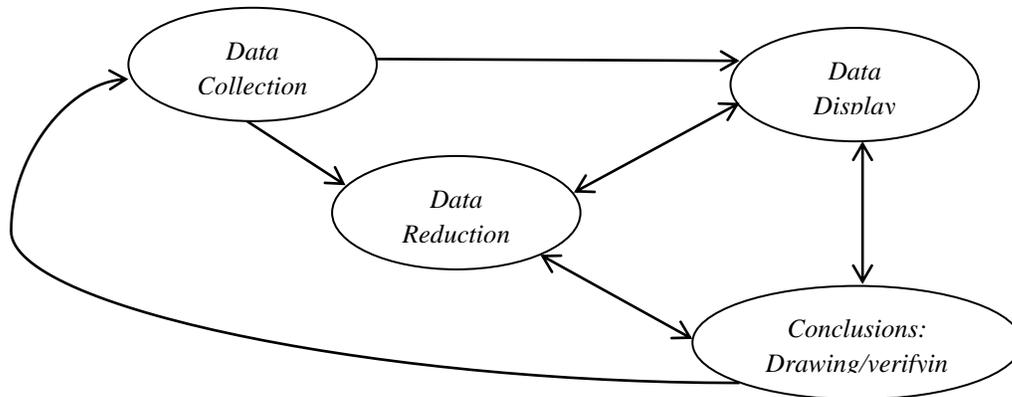
Gambar 1.  
Kerangka Pemikiran

## 2.2 Metodologi

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini masuk ke dalam jenis penelitian deskriptif. Permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti merupakan masalah yang bersifat sosial dan dinamis. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut dengan melakukan wawancara mendalam dan studi dokumentasi.

Penelitian deskriptif kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, antara lain dengan wawancara mendalam sehingga akan ditemukan pola-pola yang jelas. Hal ini didukung oleh Zikmund, et.al. (2010: 133) yang dimaksud dengan penelitian bisnis kualitatif adalah penelitian yang merujuk pada penelitian yang membahas tujuan bisnis melalui teknik yang memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi dengan fenomena yang rumit tanpa tergantung pada instrumen numerik, melainkan fokus pada menemukan makna yang sejati dan wawasan baru. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:199), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan interaktif Model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:334), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.



Gambar 3.2

Model Interaktif dalam Analisis Data

Sumber: Sugiyono (2012:335)

### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Pada tahap ini peneliti melakukan reduksi data dengan menggabungkan data-data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang selanjutnya di kategorikan serta membuang data yang tidak perlu. Hasil reduksi data pada penelitian ini akan diubah menjadi bentuk tulisan (script).

### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

### 3. Kesimpulan dan / atau verifikasi (*Conclusion drawing / verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

---

## 3. PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan dan analisis data, Tabel 1 merupakan informasi mengenai seleksi dan rekrutmen yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber PT. TRG investama.

Tabel 1.

Kesimpulan Hasil Penelitian Wawancara Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. TRG investama

	<b>Pertanyaan</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Metode Rekrutmen</b>	Metode rekrutmen apa yang digunakan ?	Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode terbuka, yakni dengan mempublikasikan lowongan yang tersedia.
<b>Efektifitas Rekrutmen</b>	Seberapa efektif metode rekrutmen yang di terapkan ?	Kurang efektif, publikasi kurang sempurna, sehingga jumlah pelamar tidak memenuhi target yang diharapkan perusahaan.
<b>Sumber Rekrutmen</b>	Sumber rekrutmen apa yang sering digunakan ?	Sumber eksternal, yakni dengan mempublikasikan lowongan yang tersedia melalui media media massa terutama media online, untuk dapat menarik minat kalangan pencari kerja.
<b>Proses Rekrutmen</b>	Tahapan-tahapan apa saja yang diterapkan perusahaan dalam proses rekrutmen.?	Analisis pekerjaan yang dibutuhkan, kemudian mempublikasikan lowongan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.
<b>Kendala Rekrutmen</b>	Kendala apa yang sering ditemukan dalam proses rekrutmen ?	Terdapatnya pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, sehingga menghambat proses selanjutnya. Publikasi yang kurang maksimal, sehingga jumlah pelamar tidak dapat memenuhi target yang diharapkan.
	Dampak apa yang ditimbulkan dari kendala rekrutmen ?	Deadline waktu yang di targetkan tidak dapat terpenuhi, biaya yang dibutuhkan melebihi estimasi biaya yang di anggarkan.
<b>Tahap Seleksi</b>	Tahapan-tahapan apa saja yang diterapkan perusahaan dalam proses seleksi ?	Seleksi administrasi, tes tertulis/ <i>psikotest</i> , wawancara dengan <i>user</i> , dan yang terakhir <i>medical check-up</i> . (Sambungan)
	Tahapan yang menjadi indikator utama dalam pengambilan keputusan penerimaan ?	Tahap yang menjadi tahapan utama dalam proses seleksi yakni tahap wawancara dan tes tertulis.

(Bersambung)

<b>Kendala Seleksi</b>	Kendala apa yang sering ditemukan dalam proses seleksi ?	Peserta yang kurang kooperatif dan kurang memahami prosedur, penyesuaian waktu untuk wawancara antara <i>user</i> dengan peserta.
	Dampak apa yang ditimbulkan dari kendala seleksi ?	Proses seleksi jadi membutuhkan waktu yang melebihi deadline, dan pembengkakan biaya dalam pelaksanaan proses seleksi.
<b>Efektifitas Seleksi</b>	Seberapa efektif proses seleksi yang sejauh ini telah berjalan?	Proses seleksi yang sejauh ini berjalan sudah cukup efektif, kendala dalam proses seleksi pun jarang ditemui. Hanya memerlukan sedikit perbaikan untuk hasil yang lebih maksimal.

Hasil dari data serangkaian proses wawancara yang telah dilakukan, metode rekrutmen yang digunakan pada PT. TRG investama adalah metode terbuka, yakni dengan mempublikasikan lowongan yang tersedia. Sumber rekrutmennya sendiri berasal dari sumber eksternal, dengan merekrut karyawan melalui media publikasi, baik media cetak maupun media on-line. Media yang digunakan antara lain adalah Koran, website perusahaan, dan juga situs *job seeker* seperti jobsDB dan jobstreet. Akan tetapi hasil dari proses rekrutmen yang sejauh ini diterapkan kurang efektif, terutama dari segi jumlah pelamar, estimasi waktu dan juga biaya. Hal ini disebabkan oleh publikasi yang kurang maksimal.

Tahap-tahap dalam pelaksanaan rekrutmen pada PT. TRG investama sudah berjalan cukup baik, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tahapan yang dilakukan antara lain dengan menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan, kemudian mempublikasikan lowongan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Hal-hal yang dicantumkan dalam publikasi yakni posisi atau jabatan yang di butuhkan, *job description* terkait posisi yang di publikasikan, dan juga *job requirement* yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan oleh bagian HR.

Kendala yang ditemukan dari proses rekrutmen pada PT. TRG investama antara lain adalah terdapatnya pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, sehingga menghambat proses selanjutnya. Selain itu juga publikasi yang kurang maksimal, sehingga jumlah pelamar tidak dapat memenuhi target yang diharapkan perusahaan. Kendala tersebut mengakibatkan deadline waktu yang di targetkan tidak dapat terpenuhi, dan juga biaya yang dibutuhkan melebihi estimasi biaya yang di anggarkan.

Proses seleksi pada PT. TRG investama berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang ditentukan oleh bagian HR, selaku pelaksana. Tahapan-tahapan seleksi yang diterapkan antara lain; seleksi administrasi, tes tertulis/*psikotest*, wawancara dengan *user*, dan yang terakhir *medical check-up*. Pada proses seleksi membutuhkan estimasi waktu tujuh hingga sepuluh hari untuk setiap posisinya. Tes tertulis rutin

dilakukan setiap hari selasa, pada tahap wawancara dilakukan langsung oleh *user* yang bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat responden, ditemukan bahwa tahap yang menjadi tahapan utama dalam proses seleksi yakni tahap wawancara dan tes tertulis.

Kendala-kendala dalam proses seleksi antara lain adalah terdapatnya peserta yang kurang kooperatif dan kurang memahami prosedur seleksi, sehingga proses seleksi menjadi terhambat. Selain itu juga terkendalanya penyesuaian waktu untuk pelaksanaan wawancara antara *user* dengan peserta. Dampak yang ditimbulkan dari kendala tersebut yakni proses seleksi jadi membutuhkan waktu yang melebihi *deadline*, dan juga mengakibatkan pembengkakan biaya dalam pelaksanaan proses seleksi. Proses seleksi yang sejauh ini berjalan sudah cukup efektif, kendala dalam proses seleksi pun jarang ditemui. Hanya memerlukan sedikit perbaikan untuk hasil yang lebih maksimal.

---

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dilakukan pada PT. TRG investama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT TRG investama adalah sebagai berikut:
  - a. Metode rekrutmen yang digunakan pada PT. TRG investama adalah metode terbuka. Proses pelaksanaan rekrutmen pada PT. TRG investama dimulai dengan analisis pekerjaan yang dibutuhkan, kemudian mempublikasikan lowongan yang tersedia melalui media massa terutama media online, sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.
  - b. Tahap-tahap seleksi yang diterapkan pada PT. TRG investama, diawali dengan seleksi administrasi, kemudian tes tertulis/*psikotest*, wawancara dengan *user*, dan yang terakhir *medical check-up*. Tahap yang menjadi tahapan utama dalam proses seleksi yakni tahap wawancara dan tes tertulis.
- 2) Hasil dari pelaksanaan rekrutmen kurang efektif, hal tersebut di karenakan publikasi yang kurang sempurna, sehingga jumlah pelamar tidak memenuhi target yang diharapkan perusahaan. Tingkat efektifitas pelaksanaan proses rekrutmen adalah sebesar 60%, dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Yakni rata-rata pelamar untuk setiap lowongan adalah sebanyak enam orang, sedangkan perusahaan menargetkan setidaknya sepuluh pelamar untuk setiap lowongan yang dipublikasikan. Sedangkan hasil dari pelaksanaan seleksi sudah cukup efektif, kendala dalam proses seleksi jarang ditemui. Tingkat efektifitas pelaksanaan proses seleksi adalah sebesar 85,7% dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan, sejumlah 90 orang karyawan baru di dapatkan dari kebutuhan perusahaan sebanyak 105 orang.

- 3) Alternatif model pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dapat diterapkan pada PT TRG investama antara lain adalah:

Selain menerapkan metode *job posting* dalam rekrutmen, perusahaan juga sebaiknya menggunakan metode *job bidding* (pengajuan pekerjaan), yakni prosedur yang memungkinkan para karyawan yang yakin bahwa mereka memenuhi persyaratan-persyaratan yang diminta untuk melamar kerja pada posisi lowongan yang diumumkan. Perusahaan juga dapat menjangkau calon karyawan melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, institusi pendidikan, asosiasi profesional, dan juga organisasi pekerja. Selain itu perusahaan sebaiknya mengoptimalkan media yang digunakan untuk publikasi, antara lain dengan memanfaatkan media sosial yang sedang menjadi tren, untuk dapat meningkatkan jumlah pelamar sesuai dengan kualifikasi.

## 4.2 Saran

### 4.2.1 Saran bagi perusahaan.

- a. Perusahaan bisa menerapkan alternatif model proses rekrutmen sesuai dengan hasil penelitian yaitu selain menerapkan metode *job posting* dalam rekrutmen, perusahaan juga sebaiknya menggunakan metode *job bidding* (pengajuan pekerjaan), yakni prosedur yang memungkinkan para karyawan yang yakin bahwa mereka memenuhi persyaratan-persyaratan yang diminta untuk melamar kerja pada posisi lowongan yang diumumkan. Perusahaan juga sebaiknya memiliki ketentuan tertulis mengenai maksimum waktu yang diperlukan untuk proses rekrutment dan seleksi pegawai yang di cantumkan pada saat perencanaan SDM.

### 4.2.2 Saran bagi penelitian selanjutnya.

- a. Penelitian ini menganalisis bagaimana tingkat efektifitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada perusahaan, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti keterkaitan efektifitas proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat berfungsi secara optimal.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Budiantoro, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jurnal Pengkajian Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- [2] Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Ratnasari, Desi. (2013). *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau*. Jurnal Pengkajian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

- [4] Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- [5] Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam, Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Yullyanti, Ellyta. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*. Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.
- [8] Zikmund, Babin, Carr, Griffin. (2010). *Business Research Method 8<sup>th</sup> Edition*. Canada: Cengage Learning.