



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI DI PT. EBAD
ALRAHMAN WISATA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna Memenuhi
Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial
(S.Sos)

Oleh:

Inka Nur Savitri
NIM : B04217016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2021**

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENSITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim...

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya
Nama : Inka Nur Savitri
NIM : B04217016
Program Studi : Manajemen Dakwah
Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umroh
Judul : Sistem Rekrutmen dan Seleksi di PT.
Arahman Wisata
Alamat : Ds. Ngrame RT 11 RW 03 Dsn.
Ngrame Kec. Pungging Kab. Mojokerto

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 05 Januari 2021
Yang menyatakan,



PT. POS INDONESIA
METERAI
TEMPEL
Rp. 6000
6000
PT. POS INDONESIA

Inka Nur Savitri
B04217016

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Penelitian skripsi ini disusun oleh:

Nama : Inka Nur Savitri

Nim : B04217016

Fakultas : Dakwah dan Komunukasi

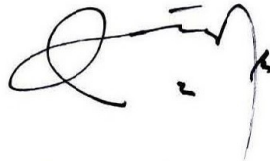
Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul : Sistem Rekrutmen dan Seleksi di PT. Ebad
Alrahman Wisata Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 18 Januari 2021

Dosen Pembimbing



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP.197512302003121001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI DI PT. EBAD ALRAHMAN WISATA

SKRIPSI

Disusun Oleh
Inka Nur Savitri
B04217016

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 08 Februari 2021

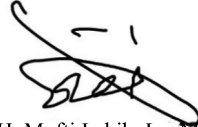
Tim Penguji

Penguji I



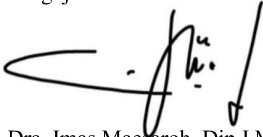
Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji II



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji III



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.MLib.,M.Lib.,Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM.
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 08 Februari 2021
Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M. Ag
NIP. 196307251991031003

ABSTRAK

Inka Nur Savitri. 2021. Sistem Rekrutmen dan Seleksi di PT. Ebad Alrahman Wisata. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Dibawah bimbingan Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

Karyawan memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan dapat disebut sebagai salah satu asset perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif.

Tujuan penulisan ini adalah untuk menggambarkan sistem rekrutmen dan seleksi di PT. Ebad Alrahman Wisata.

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dimulai dari transkrip data, coding wawancara, kategorisasi topik, dan analisis data. Teknik validasi data menggunakan triangulasi data.

Hasil penelitian ini adalah sistem rekrutmen terdiri dari input, proses dan output. Input dari sistem rekrutmen yaitu pelamar yang mempunyai kemampuan dan bakat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses sistem rekrutmen yaitu sumber rekrutmen, proses rekrutmen dan metode rekrutmen. Output sistem rekrutmen adalah kesesuaian persyaratan pelamar yang direkrut dengan kebutuhan perusahaan. Adapun Seleksi di PT. Ebad Wisata terdiri dari Proses Administrasi, Wawancara, *Psikotest*, Pemilihan. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan cara kepala divisi yang membutuhkan karyawan dapat mengajukan formulir permintaan karyawan kepada HRD. Selain itu, proses seleksi dilakukan dengan cara wawancara dan mengikuti *psikotest*.

Kata Kunci : Sistem, Rekrutmen, Seleksi

DAFTAR ISI

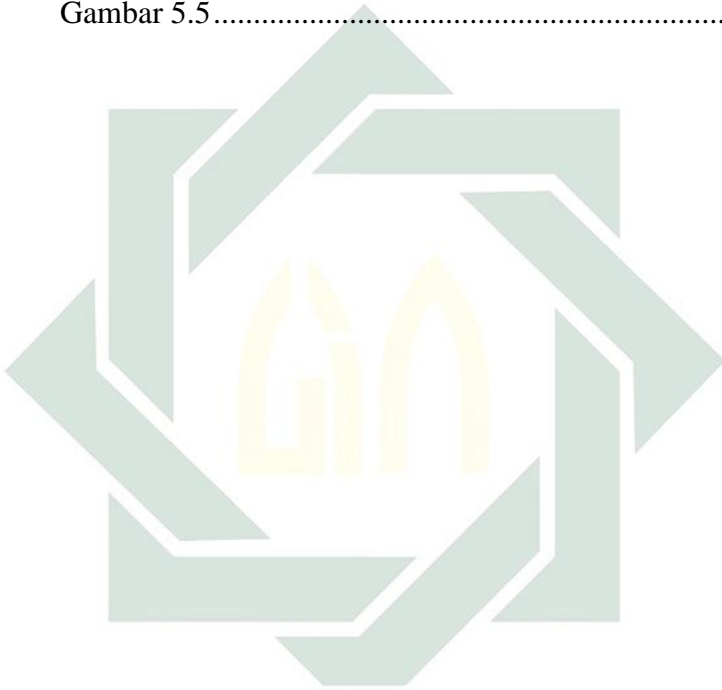
“Sistem Rekrutmen dan Seleksi di PT. Ebad Alrahman Wisata”

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Konsep.....	6
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	11
1. Sistem Rekrutmen	11
2. Seleksi.....	15
B. Penelitian Terdahulu Relevan	20
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
1. Jenis Data.....	26

a. Data Primer	26
b. Data Sekunder.....	27
2. Sumber Data	27
D. Tahap-Tahap Penelitian	28
1. Tahap Pra Lapangan	28
2. Tahap Pekerjaan Lapangan.....	30
3. Tahap Analisis Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Wawancara	30
2. Dokumentasi.....	31
F. Teknik Validitas Data	32
G. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
1. Profil PT. Ebad Wisata	34
2. Visi Misi PT. Ebad Wisata	34
3. Pelayanan PT. Ebad Wisata.....	35
4. Struktur PT. Ebad Wisata	35
B. Penyajian Data	36
C. Analisis Data	54
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	65
B. Sasaran dan Rekomendasi.....	66
C. Keterbatasan Penelitian.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
IAMPIRAN	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1.....	19
Gambar 5.2.....	36
Gambar 5.3.....	43
Gambar 5.4.....	52
Gambar 5.5.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan proses yang didalamnya terdapat beberapa tindakan. Diantaranya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Hal tersebut dikemukakan oleh Terry dalam Ruslan yang dikutip oleh Siti, dkk.¹ Menurut Siagian dalam Sri Dewi, manajemen dapat didefinisikan sebagai kegiatan atau kemampuan untuk mencapai tujuan.² Terry dalam Sri Dewi menyatakan, bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.³ Penetapan tujuan tentunya tidak lepas dari perencanaan yang telah dibuat. Perencanaan (*planning*) merupakan skenario “Pengandaian” untuk melihat kebutuhan di masa yang akan datang. Kebutuhan tersebut dilihat dalamantisipasi perubahan secara teknologi, keberhasilan dalam merekrut, dan sasaran organisasional. Hal ini dikemukakan oleh Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw dalam Yun Iswanto.⁴

Karyawan memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan dapat disebut sebagai salah satu asset perusahaan. Karyawan yang mampu mengkontribusikan seluruh kemampuan dan

¹ Siti, Sholeh dan Irwan, *Manajemen Pelatihan Hantaran dalam Meningkatkan KecakapanHidup Warga Belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan*, Journal of Nonformal Education and Community Empowerment, Vol.1, No.1, 2017, Hal.4

² Sri Dewi Anggadini, *Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan*, Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol.11, No.2, Hal.179-180

³ Ibid

⁴ Drs. Yun Iswanto, M.Si., *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, EKMA 4214 MODUL 1, Hal 1.14

kesediaannya secara utuh kepada perusahaan. Hal tersebut akan memperkuat daya saing perusahaan. Perusahaan perlu mempersiapkan dan mengelola karyawan dengan baik agar dapat bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Perusahaan perlu mengoptimalkan serta memaksimalkan produktivitas karyawan. Pengelolaan SDM yang optimal akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam mengelola SDM yang optimal diperlukan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif.

Beberapa komponen yang saling dihubungkan dapat dikatakan sebagai sebuah sistem. Sistem dapat berhubungan dengan lainnya yang berupa fisik maupun non fisik. Komponen yang saling berhubungan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Hal tersebut dikemukakan oleh Azhar Susanto dalam bukunya Rohmat Taufiq.⁵ Adapun pendapat dari Jerry Fitz Gerald, dkk dalam Jogiyanto yang dikutip oleh Romat Taufiq, bahwa kolaborasi jaringan kerja antara prosedur-prosedur yang bekerjasama dalam mencapai target sasaran tertentu merupakan sebuah sistem.⁶ Hal tersebut untuk menciptakan perekrutan dan penyeleksian secara efektif, guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standart perusahaan.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan mencari dan membujuk pelamar kerja. Menggunakan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan perusahaan. Hal tersebut guna menarik pelamar kerja dan menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan

⁵ Rohmat Taufiq. *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 2

⁶ Rohmat Taufiq. *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 2

perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh Henry Simamora dalam Baiq Setiani.⁷ Sedangkan Schermerhorn dalam Baiq Setiani menerangkan, bahwa rekrutmen merupakan kegiatan pencarian pelamar kerja untuk memenuhi posisi yang dibutuhkan perusahaan.⁸ Hal ini menunjukkan, bahwa rekrutmen adalah sebuah kegiatan dalam mendapat kandidat karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai kesempatan besar dalam memilih calon karyawan baru yang dirasa memenuhi kualifikasi perusahaan. Keefektifan dalam perekrutan sumber daya manusia di suatu perusahaan maupun lembaga, dapat menimbulkan kesempatan bagi sumber daya sumber daya yang mempunyai kemampuan dan keterampilan. Perekrutan yang efektif tersebut berguna untuk mencari tenaga kerja yang memenuhi spesifikasi sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan

Menurut Simamora yang dikutip oleh Ena Atikawati, seleksi merupakan kegiatan pemilihan dari banyaknya pelamar yang dirasa memenuhi syarat perusahaan. Hal tersebut guna mengisi posisi yang dibutuhkan.⁹ Sedangkan Teguh dalam Ena Atikawati menjelaskan, bahwa seleksi merupakan kegiatan yang didalamnya terdapat langkah-langkah yang efektif dalam memilih pelamar yang

⁷ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol.1, No.1, 2013, Hal. 39

⁸ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol.1, No.1, 2013, Hal. 39

⁹ Ena Atikawati dan Raswan Udjang, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol.4, No.1, 2016, Hal. 12

memenuhi syarat untuk mengisi posisi tertentu.¹⁰ Hal ini menunjukkan, bahwa seleksi adalah tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memilih dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria dan standart untuk menempati posisi yang tersedia pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki kontribusi besar dalam bekerja. Dalam islam, Allah menjadikan siang bagi manusia untuk mencari kehidupan (bekerja). Uraian diatas selaras dengan firman Allah SWT dalam surah An-naba' ayat 10 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya: *“Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”*

Penelitian ini bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia. Manfaat dari penelitian tersebut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, yang mampu berkerja secara efektif dan efisien. Travel Haji dan Umroh merupakan perusahaan pelayanan jasa dalam perjalanan menuju Baitullah. Salah satunya adalah PT. Ebad Alrahman Wisata. Perusahaan yang berkembang pada bidang jasa menjual serta menawarkan suatu pelayanan.

Pelayanan yang baik merupakan kunci dari terciptanya penyelenggaraan ibadah haji dan umroh yang memuaskan.

¹⁰ Ena Atikawati dan Raswan Udjang, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol.4, No.1, 2016, Hal. 12

Unsur terpenting dalam mewujudkan pelayanan yang optimal tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Salah satu kegiatan dalam mengelola sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Dalam PT. Ebad Wisata rekrutmen dan seleksi dibuka ketika tiap divisi membutuhkan slot karyawan baru. Sehingga karyawan baru dapat mengisi slot kebutuhan tiap divisi tersebut. Selain itu, PT. Ebad Wisata lebih mengutamakan rekrutmen dari pihak keluarga. Hal tersebut cukup dirasa unik, karena pada umumnya yang diterapkan di perusahaan besar lainnya lebih mengutamakan dari eksternal. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “*Sistem Rekrutmen dan Seleksi di PT. Ebad Alrahman Wisata*”

B. Rumusan Masalah

Bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi di PT. Ebad Wisata?

C. Tujuan

Untuk menggambarkan sistem rekrutmen dan seleksi di PT. Ebad Wisata

D. Manfaat

Manfaat merupakan aspek penting yang diperhatikan. Sebab sebuah penelitian mempunyai nilai apabila mempunyai manfaat bagi banyak pihak.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penulitian tersebut bisa dijadikan sebagai ladang pengetahuan tentang luasnya ilmu manajemen. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan beberapa informasi umum kepada pihak yang membutuhkan literatur berkaitan dengan sistem rekrutmen dan seleksi perusahaan.

2. Secara Praktisi

Secara praktisi hasil penelitian ini, dapat bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan. Bagi perusahaan yang dijadikan objek penelitian, penulis dapat memberikan bahan masukan bagi PT. Ebad Wisata dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Sehingga lebih mudah untuk mengelola sumber daya manusia pada travel haji dan umrah.

E. Definisi Konsep

1. Sistem

Sistem merupakan gabungan komponen saling bekerja bersama dalam mencapai tujuan. Sehingga dapat menerima input dan menghasilkan output dengan proses yang teratur. Hal tersebut dikemukakan oleh James A O'Brien dalam bukunya Rohmat Taufiq.¹¹ Menurut Azhar Susanto dalam buku Rohmat Taufiq menuturkan, bahwa sistem merupakan sebuah kumpulan dari beberapa komponen yang saling dihubungkan. Komponen-komponen tersebut dapat berupa fisik maupun non fisik yang saling bekerjasama antar satu dengan yang lain. Sehingga dalam bekerja sama dapat berdampak pada pencapaian tujuan.¹² Hal tersebut menunjukkan, bahwa sistem adalah komponen-komponen yang saling berintegrasi dan berkolaborasi untuk mencapai satu tujuan. Tujuan tersebut guna mengelola sumber daya manusia. Rohmat Taufiq dalam bukunya menjelaskan model umum sistem. Model umum sistem juga dikatakan sebagai sistem sederhana. Berikut model sistem secara umum atau sederhana :¹³

¹¹ Rohmat Taufiq. *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 2

¹² Rohmat Taufiq. *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 2

¹³ Rohmat Taufiq. *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 7

INPUT —————> PROSES —————> OUTPUT

2. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan mencari serta mengajak, baik internal maupun eksternal perusahaan sebagai calon karyawan. Tentunya dengan syarat yang telah dinyatakan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal tersebut dikemukakan oleh Samsudin yang dikutip oleh Wenny, dkk.¹⁴ Menurut Naheed dan Amir dalam Nurul dan Angelia, rekrutmen adalah serangkaian kegiatan menarik tenaga kerja baru yang dirasa tepat untuk posisi yang dibutuhkan. Setiap pekerjaan memerlukan kemampuan dan kualitas kinerja yang baik bagi perusahaan.¹⁵

Ardana dalam Nila Mardiah menyatakan, bahwa rekrutmen merupakan proses mencari tenaga kerja. Tentunya dapat mendorong dan memberikan kesempatan untuk melamar pekerjaan.¹⁶ Hal tersebut menunjukkan, bahwa rekrutmen adalah serangkaian proses dalam menarik tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting. Oleh sebab itu, karena pentingnya faktor tersebut, sumber daya manusia harus

¹⁴ Wenny Yudi, Fakhry Zamzam, dan Harsi Romli, *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Tenaga Ahli Terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang*, Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro), Vol. 1, No. 1, 2020, Hal. 85

¹⁵ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 11

¹⁶ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2, 2016, Hal. 225

dapat dikelola dengan tepat dan baik agar sumber daya tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi perusahaan. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Hariandja yang dikutip oleh Melvin Grady, dkk.¹⁷

3. Seleksi

Seleksi merupakan proses memilih pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses seleksi merupakan tahapan memperoleh calon karyawan yang handal dan profesional. Hal ini dikemukakan oleh Mondy dalam Wenny Yudi, dkk.¹⁸ Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Nurul dan Angelia, seleksi merupakan proses memilih dan menentukan pelamar yang diterima untuk menjadi karyawan perusahaan tersebut.¹⁹ Menurut Werther dan Davis dalam Schuler dan Jackson yang dikutip oleh Nila Mardiah, Seleksi merupakan kegiatan dalam memanfaatkan berbagai informasi guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan guna mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan.²⁰

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa seleksi adalah sebuah proses yang pemilihan karyawan atau tenaga kerja yang kemampuannya sesuai dengan yang

¹⁷ Melvin Grady, Adolfina dan Genita Lumintang, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*, Jurnal EMBA, Vol.4, No.2, 2016, Hal. 179

¹⁸ Wenny Yudi, Fakhry Zamzam, dan Harsi Romli, *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Tenaga Ahli Terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang*, Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro), Vol. 1, No. 1, 2020, Hal. 85

¹⁹ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 11

²⁰ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2, 2016, Hal. 226

dibutuhkan perusahaan, oleh karena itu harus diperhitungkan dalam membuat keputusan dalam memilih karyawan perusahaan. Seleksi bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mampu memberi kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dikemukakan oleh Veithzal dalam Melvin Grady, dkk.²¹ Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuannya. Sehingga dibutuhkan proses rekrutmen dan seleksi yang baik.

Rekrutmen dan seleksi dalam penelitian ini adalah tahapan awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan standart perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan bagian-bagian yang terkandung dalam penelitian. Sistematika pembahasan berisi tentang beberapa bab dan sub bab yang ada di dalam penelitian. Dengan memahami sistematika pembahasan yang ada dalam penelitian, pembaca akan lebih mudah memahami runtutan yang ada di dalam penelitian. Dalam penyusunan sistematika pembahasan, peneliti menulis menjadi lima bab. Diantaranya, yaitu bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian, dan bab penutup. Sistematika pembahasan dalam penelitian berjudul “Sistem Rekrutmen dan Seleksi di PT. Ebad Alrahman Wisata” adalah sebagai berikut :

Bab *Pertama*, bab pendahuluan merupakan bab pertama dari penyusunan penelitian ini. Dalam bab pendahuluan

²¹ Melvin Grady, Adolfina dan Genita Lumintang, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*, Jurnal EMBA, Vol.4, No.2, 2016, Hal. 179

berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab *Kedua*, bab kajian teoritik merupakan bab yang berisikan tentang dasar-dasar teori yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini. Pada bab ini berisi tentang, kerangka teori, penelitian terdahulu yang relevan.

Bab *Ketiga*, bab metodologi penelitian adalah bab yang memaparkan tentang metode dan teknik dalam penelitian di lapangan secara jelas dan terperinci. Bab ini berisikan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta pemeriksaan keabsahan data

Bab *Keempat*, bab hasil penelitian merupakan bab yang penting dalam suatu penelitian. Bab hasil penelitian ini berisi tentang profil dari objek penelitian, penyajian dan analisis data. Penyajian data tersebut menggambarkan data-data yang ditemukan dalam penelitian ini.

Bab *Kelima*, bab penutup merupakan tentang kesimpulan dari jawaban rumusan masalah penelitian ini. Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, dan yang terakhir keterbatasan penulis. Penulis kemudian melanjutkan bagian akhir dengan beberapa tahapan lagi. Diantaranya, yaitu daftar pustaka dan instrumen penelitian. Daftar pustaka berisikan beberapa sumber jurnal, skripsi, maupun refensi lainnya. Selain itu, terdapat instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang ada pada lampiran tersebut meliputi pedoman wawancara dan dokumentasi.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teori

1. Sistem Rekrutmen

Rekrutmen merupakan menerima banyaknya pelamar yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan dari berbagai sumber, sehingga kesempatan perusahaan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas semakin besar. Hal tersebut dikemukakan oleh Rivai dan Sagala dalam Rico Valka, dkk.²² Rekrutmen merupakan kegiatan mencari pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan, yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal tersebut dikemukakan oleh Ruki yang dikutip oleh Kukuh dan Arik.²³ Sehingga tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang profesional dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam Al-qur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ
اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"*

²² Rico Valka, Nina Sri Indrawati, dan Yetty Husnul, *Hubungan Rekrutmen Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Pakar Inti Corpora*, Hal. 4

²³ Kukuh Dwi Nanda dan Arik Prasetya, *EFEKTIFITAS PENERAPAN METODE REKRUTMEN ONLINE (E-RECRUITMENT) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 53, No. 1, 2017, Hal. 98

Sistem sebagai pendekatan yang lebih menekankan pada item atau komponen. Komponen yang mendefinisikan sistem sebagai kumpulan dari item yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut dikemukakan oleh Ricard F. Neuschel dalam Jogiyanto yang dikutip Rohmat Tufiq.²⁴ Sistem merupakan komponen yang saling berhubungan dan serangkaian kegiatan yang menghasilkan output. Input dari rekrutmen ialah persiapan yang dilakukan sebelum proses berjalan. Proses adalah serangkaian kegiatan untuk mengolah input menjadi output. Output merupakan hasil dari input yang telah di proses. Menurut Riadona Wijayanti dalam Evis Sopiah Ningsih, sistem rekrutmen terdiri dari beberapa konsep.²⁵

INPUT	PROSES	OUTPUT
Pelamar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber Rekrutmen 2. Proses Rekrutmen 3. Metode Rekrutmen 	Kesesuaian persyaratan pelamar yang direkrut dengan kebutuhan pada perusahaan

a. Input

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang di gunakan

²⁴ Rohmat Taufiq. *Sistem Informasi Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 2

²⁵ Evis Sopiah Ningsih. *Sistem Rekrutmen Karyawan Di PT. Bank Bri Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*. Skripsi. 2019

sebagai penggerak dalam memajukan suatu perusahaan. Sehingga dalam memilih pelamar kerja, perusahaan dapat memilih pelamar yang mendekati profil ideal seorang karyawan yang berhasil.²⁶ Pelamar merupakan orang yang belum mendapatkan pekerjaan atau sudah memiliki pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan minat, bidang pendidikan, bakat serta kemampuan yang dimiliki. Dengan cara mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya mengenai perusahaan yang diminati. Hal tersebut dikemukakan oleh Angela dan Honni dalam jurnalnya.²⁷

b. Proses

1) Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson dalam Nila Mardiah, bahwa dalam dunia rekrutmen terdapat dua sumber. Hal tersebut bertujuan untuk kejelasan dan tidak adanya sumber yang tumpang tindih. Sumber rekrutmen tersebut antara lain sebagai berikut:²⁸

a) Sumber Internal

Sumber internal merupakan sumber rekrutmen yang berasal dari dalam perusahaan yang terdiri dari promosi, transfer dan penarikan kembali

b) Sumber Eksternal

²⁶ Mulia Sulistiyono dan Bernadhed, *Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching*, Jurnal Teknologi Informasi, Vol. 13, No. 3, 2018

²⁷ Angela dan Honni, *Prototipe Aplikasi Mobile Android Yourdreamjs Untuk Pelamar Dan Pencari Kerja Prototype Android Mobile Application YourDreamJS for Job Seekers*, Journal of Business and Audit Information Systems, Vol.1, No. 1, 2018

²⁸ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2, 2016, Hal. 226

Sumber eksternal merupakan sumber rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan yang terdiri dari: *Pertama*, Sekolah Menengah Umum dan Sekolah Kejuruan. *Kedua*, Akademi dan Universitas. *Ketiga*, Pesaing dalam Pasar Tenaga Kerja. *Keempat*, Mantan Karyawan. *Kelima*, Pengangguran. *Keenam*, Wirausahawan.

2) Proses Rekrutmen

Menurut Simamora, proses rekrutmen terdiri dari beberapa kegiatan yaitu Penyusunan strategi merekrut, Pencarian pelamar-pelamar kerja dan Pembuatan kumpulan pelamar.²⁹

3) Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Ada dua metode yang diterapkan antara lain:³⁰

a) Metode Terbuka

Pada metode ini, rekrutmen dilakukan dengan cara menginformasikan dan menyebarkan informasi tentang kebutuhan sumber daya disuatu perusahaan. Informasi disebarluaskan dengan menggunakan media cetak ataupun online. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menimbulkan informasi dari mulut ke mulut. Hal tersebut dianggap efektif karena dapat tersebar ke masyarakat yang lebih luas. Dengan metode tersebut, tentunya perusahaan dapat menarik banyak lamaran yang masuk dan mendapat berbagai variasi sumber daya, sehingga kesempatan untuk

²⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. PradnyaParamitha, Cet. Ke-2, 2004, hal. 221

³⁰ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 11

mendapatkan karyawan yang unggul berpotensi menjadi lebih besar.

b) Metode Tertutup

Pada metode ini, merupakan cara dalam melakukan rekrutmen yang diumumkan kepada para karyawan atau orang tertentu saja yang masih berhubungan dengan perusahaan maupun manajerial perusahaan. Hal tersebut berdampak pada pelamar yang masuk relatif sedikit serta kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi semakin kompetitif.

c. Output

Riadona Wijayanti dalam Evis Sopiah mengungkapkan, bahwa jumlah pelamar yang direkrut sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta kesesuaian dari persyaratan pelamar yang direkrut dengan kebutuhan pada perusahaan. Hal tersebut guna memperoleh sumber daya yang berkualitas.³¹

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya seleksi yang efektif. Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Hal tersebut dinyatakan oleh T. Hani Handoko dalam Nurul dan Angelia.³² Rivai dalam Nurul dan Angelia juga mengemukakan, bahwa seleksi merupakan kegiatan dalam mengelola sumber daya manusia yang dilakukan setelah kegiatan rekrutmen dilaksanakan. Setelah beberapa pelamar terkumpul dan

³¹ Evis Sopiah Ningsih. *Sistem Rekrutmen Karyawan Di PT. Bank Bri Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*. Skripsi. 2019

³² Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 11

memenuhi syarat, dengan kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan serta memenuhi standart perusahaan.³³ Seleksi merupakan suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dinyatakan oleh I Komang Ardana yang dikutip oleh Nurul dan Angelia.³⁴

Definisi di atas menunjukkan, bahwa seleksi karyawan merupakan berbagai kegiatan untuk menentukan karyawan baru yang memenuhi syarat dan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini digunakan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ibrahim yang dikutip oleh Nila Mardiah, seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan.³⁵ Allah SWT menciptakan umat nya dengan modal yang sama. Selanjutnya tergantung manusia dalam memanfaatkan. Hal ini selaras dengan Al-qur'an surat An-Nahl [16] ayat 78 sebagai berikut:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ
شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ
لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

³³ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 11

³⁴ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 11

³⁵ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2, 2016, Hal. 230

Artinya: “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”

b. Tujuan Seleksi

Dalam diadakannya sebuah seleksi, tentunya perusahaan memiliki berbagai tujuan. Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam Nurul dan Angelia menyatakan, berbagai tujuan dari seleksi karyawan yang dijelaskan secara detail dalam suatu perusahaan sebagai berikut.³⁶

- 1) Karyawan yang berkualitas dan berpotensi
- 2) Karyawan yang jujur dan disiplin
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- 4) Karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja
- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- 6) Karyawan yang dapat bekerja baik verbal maupun horizontal
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif
- 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
- 9) Karyawan yang berdedikasi tinggi
- 10) Mengurangi tingkat absensi

c. Proses Seleksi

Proses seleksi menurut Rivai dalam Ahmad Sofian, langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau pun ditolak sebagai karyawan baru proses tersebut pada umumnya meliputi Evaluasi Persyaratan, Testing,

³⁶ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 12

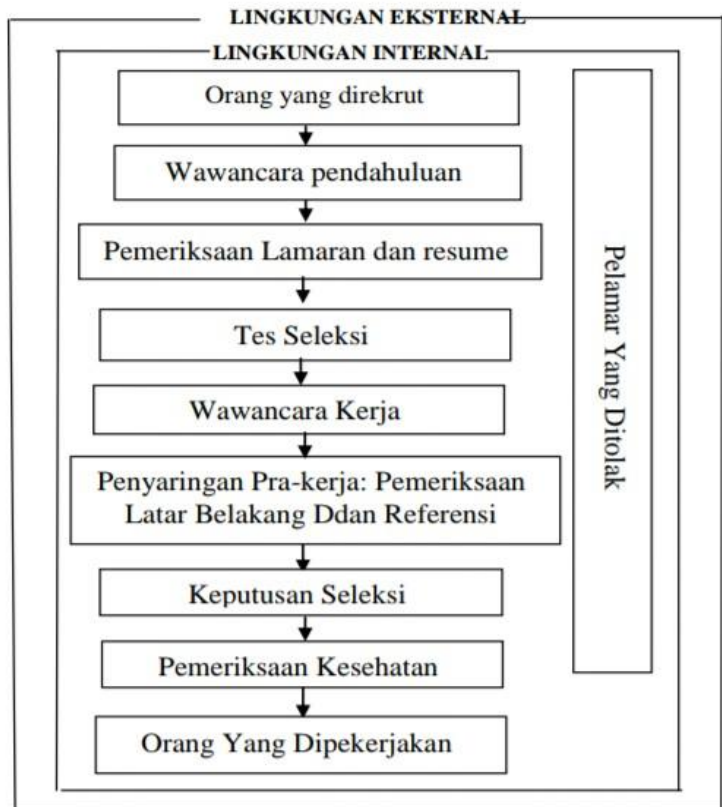
Wawancara, dan Ujian Fisik.³⁷ Proses seleksi menurut mondy yang dikutip oleh Ahmad Sofian, para pelamar melengkapi formulir lamaran atau memberikan resume. Kemudian proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, wawancara kerja, serta saringan pekerja yang meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Dalam hal ini semakin banyak penyaringan karyawan yang digunakan, semakin besar peluang menghasilkan keputusan seleksi yang baik. Kemungkinan memperoleh karyawan baru yang sukses dan menunjukkan bahwa keterampilan dan kepribadian pelamar sesuai dengan perusahaan.³⁸ Hal tersebut dapat dilihat melalui bagan dalam buku Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Ahmad Sofian sebagai berikut :³⁹

³⁷ Ahmad Sofian, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil) Area Malang, Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018

³⁸ Ahmad Sofian, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil) Area Malang, Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018

³⁹ Ahmad Sofian, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil) Area Malang, Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018

Gambar 5.1



d. Metode Seleksi

Dalam sebuah rekrutmen pastilah terdapat metode-metode dalam penerimaan karyawan. Metode tersebut disebut sebagai metode seleksi karyawan. Metode seleksi dalam penerimaan sumbe daya manusia terdapat dua cara, antara lain yaitu :⁴⁰

⁴⁰ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA*

1) Metode Non Ilmiah

- a) Surat lamaran bermaterai
- b) Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- c) Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
- d) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- e) Wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan
- f) Penampilan dan keadaan fisik
- g) Keturunan dari pelamar bersangkutan
- h) Tulisan pelamar

2) Metode Ilmiah

Pada metode ini, perusahaan melakukan seleksi dengan menggunakan cara ilmiah, yaitu melakukan seleksi yang dilandaskan kepada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan jabatan yang bisa diisi oleh pelamar, antara lain sebagai berikut:

- a) Metode kerja yang jelas dan sistematis
- b) Berorientasi kepada prestasi kerja
- c) Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
- d) Berdasarkan kepada *job analysis* dan ilmu sosial lainnya
- e) Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.

B. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa jurnal, penulis dapat mengambil beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Dari penelitian terdahulu, penulis dapat mengambil sudut pandang yang berbeda dalam penelitiannya. Hasil dari penelitian yang terdahulu antara lain:

1. Penelitian sebelumnya berjudul "*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di*

Perusahaan”. Penelitian ini ditulis oleh Baiq Setiani sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Suryadarma.⁴¹

Penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana kegiatan rekrutmen dan seleksi terhadap tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hal tersebut merupakan persamaan dari penelitian ini dan penelitian penulis. Adapun perbedaan dalam penelitian ini, yaitu penelitan terdahulu membahas tentang kajian sumber daya manusia di dalam proses rekrutmen. Sedangkan penulis membahas sistem rekrutmen dan seleksi.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini ditulis oleh Ena Etikawati dan Raswan Udjang sebagai mahasiswa prodi Manajemen dari Universitas Mercu Buana Yogyakarta.⁴²

Penelitian terdahulu membahas apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut menyimpulkan tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Selain itu, adapula persamaan yang didapat yaitu, sama-sama membahas mengenai rekrutmen karyawan.

3. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Tenaga Ahli Terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang*”. Penelitian ini ditulis oleh Wenny

⁴¹ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol.1, No.1, 2013, Hal. 38

⁴² Ena Atikawati dan Raswan Udjang, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol.4, No.1, 2016, Hal. 9

Yudi, Fakhry Zamzam, dan Harsi Romli sebagai Program Studi Universitas Indo Global Mandiri.⁴³

Penelitian terdahulu membahas tentang analisis rekrutmen, pelatihan dan penempatan tenaga ahli terhadap *capacity building*. Adapun perbedaan dalam penelitian ini, yaitu metode penelitiannya. Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Namun, adapula persamaan pada penelitian terdahulu, yaitu rekrutmen. Rekrutmen dijadikan fokus dalam penelitian tersebut.

4. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk*”. Penelitian ini ditulis oleh Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni sebagai Bina Sarana Informatika dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga.⁴⁴

Penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen dan seleksi menjadi aspek yang berpengaruh dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Terdapat persamaan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan rekrutmen dan seleksi sebagai fokus penelitian. Namun, adapun perbedaan dalam penelitian ini, yaitu penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

⁴³ Wenny Yudi, Fakhry Zamzam, dan Harsi Romli, *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Tenaga Ahli Terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang*, Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro), Vol. 1, No. 1, 2020, Hal. 83

⁴⁴ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 8

5. Penelitian sebelumnya berjudul “*Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Pancaran Belantara Indah*”. Penelitian ini ditulis oleh Andini Triana Dewi dan Tri Diana sebagai Akademi Manajemen Perusahaan Panca Bhakti Pontianak.⁴⁵

Penelitian terdahulu membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia pada faktor rekrutmen dan seleksi. Terdapat persamaan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Namun, adapun perbedaan dalam penelitian ini, yaitu penulis menekankan pada sistem rekrutmen dan seleksi. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan analisis rekrutmen dan seleksi.

6. Penelitian sebelumnya berjudul “*Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*”. Penelitian ini ditulis oleh Muhammad Arif dari Universitas Islam Riau.⁴⁶

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan dalam penelitian ini, yaitu rekrutmen dijadikan fokus penelitian. Namun, adapun perbedaan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitiannya. Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

7. Penelitian sebelumnya berjudul “*Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Recruitment) (Studi Pada PT. Industri Kereta Api (Inka) – Jawa Timur)*”. Penelitian ini ditulis oleh Kukuh Dwi Nanda dan Arik

⁴⁵ Andini Triana dan Tri Diana, *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Pancaran Belantara Indah*, Jurnal Integra, Vol. 8, No. 1, 2018, Hal. 55

⁴⁶ Muhammad Arif, *Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*, Jurnal Al-Hikmah, Vol. 15, No. 1, 2018, Hal. 39

Prasetya sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.⁴⁷

Penelitian terdahulu membahas tentang Kegiatan rekrutmen menggunakan media E- Recruitment dengan melalui website perusahaan itu sendiri. Hal tersebut guna mengetahui penerapan proses rekrutmen online dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan. Terdapat persamaan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Namun, adapun perbedaan dalam penelitian ini, yaitu penulis menggunakan sistem rekrutmen dan seleksi. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan penerapan metode rekrutmen secara online.

⁴⁷ Kukuh Dwi Nanda dan Arik Prasetya, *EFEKTIFITAS PENERAPAN METODE REKRUTMEN ONLINE (E-RECRUITMENT) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 53, No. 1, 2017, Hal. 96

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Somantri yang dikutip oleh Abdullah Umar, dkk pendekatan kualitatif merupakan metode yang mengangkat secara ideografis berbagai fenomena dan realistik sosial. Metode tersebut juga membangun dan mengembangkan teori sosial.⁴⁸ Dalam metode kualitatif menggunakan interview mendalam, dan non perhitungan numerik. Selain itu, metode pendekatan kualitatif adalah teknik pengumpulan data dengan turun ke lapangan. Proses pengumpulan data dari informan diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang studi kasus yang sedang diteliti oleh penulis.

Penulis pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *grounded theory*. *Grounded theory* yang disebutkan oleh Martin dan Turner dalam I Gusti Ayu ialah sebuah pendekatan umum yang terkait data yang sistematis yang di kumpulkan. Metode tersebut diterapkan dengan menggunakan serangkaian tahapan-tahapan. Hal tersebut dipilih peneliti karena diantaranya dapat menghasilkan sebuah teori induktif.⁴⁹ Metode tersebut digunakan untuk menemukan teori dari sejumlah data. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan fakta yang berkaitan dengan Sistem Rekrutmen dan Seleksi di PT. Ebad Wisata.

⁴⁸ Abdullah Umar, dkk, *Strategi Pengembangan Bisnis Pada Bisnis Pariwisata*, Jurnal Ekonomi, Vol. 07, No. 02, 2016, Hal. 130

⁴⁹ I Gusti Ayu Nyoman Budiasih, "*Metode Grounded Theory dalam Riset Kualitatif*", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol. 09, No. 01, 2014, Hal 20

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi dimana penulis mencari informasi tentang apa yang diteliti. Penulis memilih objek penelitian di PT. Ebad Wisata Tour Travel yang terletak di Juanda Business Center Aloha Blok 5 No. 1A, Jl. Raya Bandara Juanda No. 1, Dusun Pager, Swotatrap, Sidoarjo. PT. Ebad Wisata merupakan jasa penyelenggara perjalanan ibadah haji dan umroh. Penulis memilih untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dikarenakan PT. Ebad Wisata merupakan objek penelitian yang sesuai dengan topik pembahasan penulis. Pada objek penelitian tersebut, penulis akan mendapatkan informasi terkait topik pembahasan yang juga menjadi fokus perkuliahan dalam program studi manajemen dakwah.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang diuraikan dalam bentuk narasi. Data kualitatif memuat segala informasi yang bersifat deskriptif. Pada penelitian ini, peneliti berupaya untuk mencari data-data yang relevan agar dapat dijadikan sebagai bahan kajian. Peneliti akan menguraikan jenis data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan dilapangan oleh penulis. Hal tersebut dikemukakan oleh Iqbal yang dikutip Retnaning dan Muhammad Hanif.⁵⁰ Data primer diperoleh langsung dari sumbernya yang berupa wawancara dan observasi. Tujuan

⁵⁰ Retnaning Tyas dan Muhammad Hanif, *Tari Kecetan Dalam Tradisi Keduk Beji Desa Tawun Kecamatan Kasreman Kabupaten Ngawi (Makna Simbolis dan Sumber Pembelajaran Sejarah Lokal)*, Jurnal Agastya, Vol. 7, No.1, 2017, Hal.57

data primer yaitu mengumpulkan dan mengetahui data atau informasi dari narasumber. Data primer dikumpulkan melalui survey di tempat penelitian. Data ini diperoleh peneliti dari karyawan PT. Ebad selaku informan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan oleh penulis adalah mengenai sistem rekrutmen dan seleksi.

b. Data Sekunder

Menurut Indriantoro yang dikutip oleh Alfanda dan Febsri, data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung. Penulis memperoleh data melalui media perantara.⁵¹ Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku, literatur, jurnal, artikel, dan website internet perusahaan. Data sekunder adalah sebuah data yang sudah diolah menjadi sumber informasi dan mampu untuk dipertanggungjawabkan. Dalam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah berupa profil instansi, sejarah, visi-misi, maupun program yang telah berjalan.

2. Sumber Data

Sugiyono dalam Retnaning dan Muhammad Hanif menyatakan, bahwa sumber data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara.⁵² Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah buku-buku, artikel atau jurnal ilmiah. Sumber data juga dapat ditemukan dalam website atau media publikasi yang dimiliki sebelumnya oleh objek penelitian. Sumber data ini diperoleh langsung di lokasi penelitian, yaitu di PT. Ebad Wisata. Tahap pengumpulan data, yaitu dengan melakukan observasi atau

⁵¹ Alfanda Andika dan Febsri Susanti, *Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Parfum di Azzwars Parfum Lubeg Padang*, Hal. 5

⁵² Retnaning Tyas dan Muhammad Hanif, *Tari Kecetan Dalam Tradisi Keduk Beji Desa Tawun Kecamatan Kasreman Kabupaten Ngawi (Makna Simbolis dan Sumber Pembelajaran Sejarah Lokal)*, Jurnal Agastya, Vol. 7, No.1, 2017, Hal.57

wawancara informan. Sumber data ini menyajikan data-data yang relevan karena langsung berasal dari lapangan atau objek penelitian. Sehingga data dan informasi yang disajikan memiliki kejelasan.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Adapun tahapan penelitian yang dilakukan penulis untuk melakukan penelitian, antara lain:

1. Tahap Pra-lapangan

Tahap tersebut merupakan tahapan yang dilakukan sebelum penulis melakukan penelitian. Antara lain:

a. Membuat rancangan penelitian

Tahapan pertama dalam melakukan penelitian adalah menemukan permasalahan yang akan diangkat ke dalam penelitian. Selanjutnya, penulis memastikan permasalahan tersebut dapat dijadikan keunikan dalam penelitian. Untuk mengetahui hal tersebut, penulis mengumpulkan teori-teori terkait permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dijadikan sebagai pokok bahasan dalam penelitian. Dalam tahapan berikutnya, penulis dapat merancang judul penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta teori-teori yang digunakan dalam penelitian.

b. Menentukan objek penelitian

Tahap berikutnya adalah menentukan objek yang akan diteliti. Pada tahap ini, penulis memilih objek penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Selanjutnya, penulis mencari objek penelitian yang memiliki kesesuaian dengan topik permasalahan dalam penelitian ini. Terakhir, penulis memilih objek yang memiliki kesesuaian berdasarkan permasalahan yang peneliti buat.

c. Membuat proposal penelitian

Pada tahap ini, penulis membuat proposal untuk diajukan kepada pihak yang berkaitan. Proposal penelitian tersebut digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk mengajukan surat izin kegiatan penelitian. Proposal penelitian memuat tiga bab pertama dalam penelitian. Bab pertama yaitu pendahuluan. Bab kedua yaitu kajian teoritik. Bab ketiga yaitu metodologi penelitian. Masing-masing bab memiliki sub bab yang memuat informasi terkait penelitian tersebut.

d. Perizinan

Dalam tahap perizinan, penulis melakukan pengajuan surat izin terkait penelitian. Pada tahap ini, penulis membuat surat pengantar penelitian dari bagian akademik fakultas. Dalam situasi pandemi covid-19 yang terjadi, segala kegiatan surat-menyurat yang melibatkan pihak akademik fakultas ditiadakan. Sebagai gantinya, pembuatan surat izin penelitian dapat dilakukan secara online. Apabila surat tersebut telah terbit, maka pihak sekertaris program studi akan mengirimkan langsung kepada mahasiswa bersangkutan. Setelah surat pengantar tersebut jadi, penulis dapat mengajukan surat tersebut ke objek penelitian yang telah di tentukan, yaitu kantor pusat PT. Ebad Wisata. Selanjutnya, penulis menunggu surat tersebut untuk disetujui oleh pihak yang bertugas di kantor PT. Ebad Wisata.

e. Membuat instrumen wawancara

Tahap terakhir dalam tahapan pra lapangan adalah membuat instrumen pertanyaan wawancara. Dalam membuat instrument pertanyaan wawancara, penulis menyusun pertanyaan seputar topik bahasan yang akan diajukan saat melakukan wawancara pada objek penelitian. Instrumen pertanyaan wawancara digunakan untuk menggali informasi terkait permasalahan atau topik bahasan dalam penelitian. Instrumen pertanyaan

wawancara tersebut disusun secara sistematis agar memudahkan penulis dalam mencari informasi terkait penelitian pada narasumber yang telah dipilih.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap pekerjaan lapangan merupakan tahap kedua sesudah tahap pra lapangan. Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti melakukan wawancara, observasi, dan mengumpulkan dokumentasi untuk memperoleh informasi dan data-data terkait fokus penelitian. Pada saat observasi, perwakilan dari PT. Ebad Wisata akan membantu peneliti untuk menemukan informan yang dirasa tepat untuk membantu proses pengumpulan data. Setelah menemukan informan yang tepat, penulis melakukan proses wawancara dengan informan terpilih. Proses wawancara dilaksanakan secara langsung. Penulis menggali data terkait permasalahan kepada informan dengan memberikan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Setelah melakukan wawancara bersama informan, penulis akan mengumpulkan data-data pendukung lainnya.

3. Tahap Analisa Data

Pada tahapan ini, penulis membaca dan meneliti kembali data-data yang telah diperoleh dari sumber data. Sehingga penulis dapat menyaring data-data yang sesuai dengan permasalahan pada penelitian ini. Kemudian, penulis memberikan keterangan-keterangan tambahan. Keterangan tersebut digunakan untuk memperjelas data-data yang ada. Terakhir, penulis laporan dengan mendeskripsikan data yang telah didapat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahapan paling inti, karena bertujuan untuk memecahkan rumusan masalah. Dalam tahap ini penulis menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono yang dikutip Retnaning dan Muhammad Hanif, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab. Sehingga dapat diambil makna dalam suatu topik tersebut.⁵³ Oleh karena itu, penulis menggunakan metode wawancaca. Wawancara merupakan sebuah bentuk mendapatkan informasi dengan cara bertatap muka dan bertanya langsung kepada responden.⁵⁴ Hal tersebut berfungsi sebagai sumber yang menjawab rumusan masalah penelitian tersebut.

Dalam teknik wawancara, penulis mengajukan pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan yang sedang dikaji. Penulis akan menanyakan kembali informasi-informasi yang dianggap kurang jelas. Sehingga data yang diperoleh sesuai dengan fokus permasalahan pada penelitian ini. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan melibatkan karyawan PT. Ebad Wisata diantaranya HRD, Sekertaris, Customer Service, Dokumen Haji, Visa

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini merupakan cara yang dilakukan penelitian kualitatif. Hal tersebut guna mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui media tertulis dan dokumen lainnya. Hal ini dikemukakan oleh Herdiansyah dalam Retnaning dan Muhammad Hanif.⁵⁵

⁵³ Retnaning Tyas dan Muhammad Hanif, *Tari Kecetan Dalam Tradisi Keduk Beji Desa Tawun Kecamatan Kasreman Kabupaten Ngawi (Makna Simbolis dan Sumber Pembelajaran Sejarah Lokal)*, Jurnal Agastya Vol. 7, No.1, 2017, Hal.58

⁵⁴ Imami Nur Rahmawati, *Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*, Jurnal Keperawatan Indonesia, Vol. 11, No.1 2007, Hal.36

⁵⁵ Retnaning Tyas dan Muhammad Hanif, *Tari Kecetan Dalam Tradisi Keduk Beji Desa Tawun Kecamatan Kasreman Kabupaten Ngawi (Makna Simbolis dan Sumber Pembelajaran Sejarah Lokal)*, Jurnal Agastya Vol. 7, No.1, 2017, Hal.59

Pada penelitian ini, penulis melakukan kegiatan dokumentasi berupa mengumpulkan data-data dari berbagai sumber. Data-data tersebut antara lain adalah profil perusahaan, visi-misi motto perusahaan, struktur perusahaan, formulir permintaan karyawan, lembar soal psikotest dan formulir penilaian wawancara.

F. Teknik Validitas Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji validitas dengan cara triangulasi. Teknik triangulasi merupakan proses yang dilakukan untuk memeriksa kembali data-data yang telah didapatkan oleh penulis. Triangulasi data merupakan pendekatan yang dilakukan penulis pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Hal tersebut dikemukakan oleh Raharjo yang dikutip oleh Dian Purnama Sari.⁵⁶

G. Teknik Analisis Data

Pada tahapan ini, Miles dan Huberman dalam Sugiyono yang dikutip oleh Retnaning dan Muhammad Hanif menjelaskan, bahwa dalam melakukan analisis data yang dilakukan berlangsung secara terus menerus melalui penyajian data yang kemudian dapat dilakukan penarikan kesimpulan.⁵⁷ Penulis dalam mengumpulkan data melalui wawancara, dan dokumentasi. Langkah selanjutnya yaitu interpretasi data, data yang telah diperoleh diinterpretasikan dan ditulis dalam bentuk narasi lainnya. Hal ini melibatkan transkrip wawancara. Kemudian penulis menganalisa lebih detail dengan menerapkan

⁵⁶ Dian Purnama Sari, *Persepsi Wajib Pajak Terhadap Dunia Perpajakan Indonesia Setelah Fenomena Kasus "Gayus Tambunan" Dengan Pendekatan Triangulasi*, 2011, Hal. 9

⁵⁷ Retnaning Tyas dan Muhammad Hanif, *Tari Kecetan Dalam Tradisi Keduk Beji Desa Tawun Kecamatan Kasreman Kabupaten Ngawi (Makna Simbolis dan Sumber Pembelajaran Sejarah Lokal)*, Jurnal Agastya Vol. 7, No.1, 2017, Hal.60

pengodean (coding), pengategorian (kategorisasi) dan menginterpretasi atau memaknai sebuah data. Hingga langkah akhir yaitu analisis data dari perbandingan hasil penelitian dengan teori.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Ebad Wisata

Ebad Alrahman Wisata merupakan perusahaan yang berjalan dibidang jasa pelayanan Haji dan Umroh. PT. Ebad Wisata didirikan pada tahun 2008. PT. Ebad Wisata didirikan berdasarkan akta notaris No. 26 dari Ismarani SH, M.Kn, pada tanggal 27 Mei 2010. Akta berdirinya perusahaan disahkan oleh Menteri Agama dalam Surat Keputusan Ijin umroh D/416 dan ijin Haji plus D/373. PT. Ebad Wisata dikatakan sebagai penyelenggara haji dan umroh plus terbaik di Indonesia.

Ebad Group mempunyai motto dalam layanan Ibadah, maka dalam memberikan layanan tidak hanya mengutamakan layanan yang terkait akomodasi maupun fasilitas saja. Tetapi layanan bimbingan ibadah menjadi prioritas utama yang dijunjung tinggi. Atas pertimbangan tersebut, Ebad Group selalu mengadakan evaluasi. Baik bersumber dari internal maupun kritik dan saran dari pihak eksternal, yaitu para alumni Jamaah Ebad Group. Ebad Group mempunyai komitmen untuk selalu melakukan perbaikan didalam layanan, baik dari layanan bimbingan ibadah, maupun fasilitas akomodasi dan manajemen. Hal ini dapat dibentuk dalam Manajemen Service, divisi tersebut sebagai tempat pengaduan customer atau jamaah atas kekurangnyamanan layanan Ebad Group. Kritik dan saran tetap menjadi prioritas guna melakukan evaluasi maupun perbaikan kedepannya.

2. Visi Misi PT. Ebad Wisata

a. Visi PT Ebad Alrahman Wisata

PT Ebad Al Rahman Wisata memiliki visi “Memberikan pelayanan terbaik pada para tamu Allah Jamaah Umroh dan

Haji Plus, sejak dair Tanah Air sampai Tanah Suci dan sampai kembali lagi ke Tanah Air dengan meraih Umroh dan Haji yang Maburr”

b. Misi PT Ebad Alrahman Wisata

PT Ebad Al Rahman Wisata mempunyai misi, yaitu :

- 1) Mencapai Umroh dan Haji Maburr bersama Ebad Wisata
- 2) Membantu tamu Allah mulai dari perencanaan haji
- 3) Menjadikan solusi ibadah umroh dan haji plus

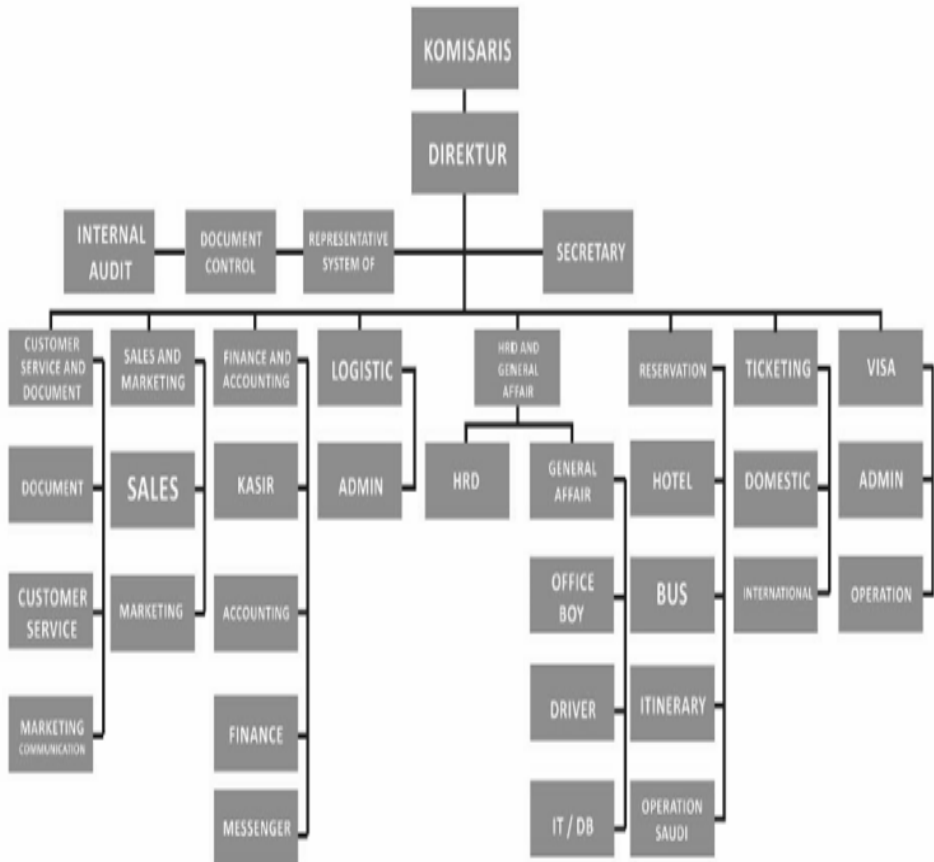
3. Pelayanan PT. Ebad Al Rahman Wisata

- a. Tiket Domestik dan *International*
- b. *In Bound* dan *Out Bound Tour*
- c. *Islamic Tour International* dan wisata religi
- d. Umroh reguler dan Plus
- e. Haji khusus
- f. Paket khusus

4. Struktur PT. Ebad Wisata

Adapun struktur PT Ebad Al Rahman Wisata yang peneliti dapatkan dari hasil peneltitian :

Gambar 5.2



B. Penyajian Data

Dalam penyajian data, penulis memaparkan data-data yang didapat dari hasil penelitian. Data tersebut didapatkan oleh

penulis selama melakukan penelitian di PT. Ebad Wisata. Data yang akan disajikan oleh penulis yaitu hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi langsung dari objek penelitian. Rekrutmen dan seleksi merupakan hal penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan sistem rekrutmen dan seleksi yang ada di PT. Ebad Wisata:

1. Sistem Rekrutmen

a. Input

Pelamar merupakan tahapan awal dalam berkembangnya perusahaan, berikut merupakan keterangan dari semua informan terkait pelamar di PT. Ebad Wisata:

“...sangat berarti sih, karena kan pelamar itu yang paling utama ya. Orang yang mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Jika pelamar tersebut memang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pasti nanti akan dipertimbangkan. Syaratnya ya bisa dilihat dari biodatanya, ijazahnya, nanti tambahan dari wawancara sama psikotest.” (IN 1, 14/12/20)

“...berarti ya, soalnya pelamar itu orang yang mencari pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Syaratnya ya...bisa dilihat dari surat lamaran nanti juga ada wawancara jadi kita bisa tau pelamar ini sesuai kriteria perusahaan apa tidak.” (IN 2, 14/12/20)

“...berarti dong, pelamar itu termasuk yang utama sih soalnya pelamar itu pasti mempunyai kemampuan dalam bidang yang dibutuhkan perusahaan. Syaratnya sih simple aja sih kalau disini, bisa dilihat dari biodata si pelamar, pengalaman kerjanya, pendidikannya itu penting juga sih.” (IN 3, 14/12/20)

Menurut informan pertama, pelamar sangat berarti bagi PT. Ebad Wisata. Karena pelamar merupakan yang paling utama, orang yang mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Jika pelamar tersebut sesuai dengan

kebutuhan perusahaan maka pelamar tersebut dapat dipertimbangkan. Adapun syarat PT. Ebad Wisata dapat dilihat melalui biodata pelamar, ijazah pelamar, dan tambahan dari wawancara dan psikotest dari PT. Ebad Wisata. Informan kedua berpendapat, bahwa pelamar berarti bagi PT. Ebad Wisata. Pelamar sedikit banyak orang mencari pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Syarat untuk pelamar dapat dilihat melalui surat lamaran, wawancara dan psikotest dari PT. Ebad Wisata hal tersebut guna mengetahui pelamar dapat diterima atau tidak. Informan ketiga juga memaparkan, bahwa pelamar berarti bagi PT. Ebad Wisata. Karena pelamar tersebut mempunyai kemampuan dalam bidang yang dibutuhkan perusahaan. Informan ketiga mengatakan bahwa syarat dapat dilihat melalui biodata pelamar, pengalaman pelamar, dan pendidikan pelamar.

“...iya jelas berarti ya, soalnya pelamar itu termasuk tahap awal perusahaan. Jadi pasti kemampuan atau pendidikan dapat dipertimbangkan dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan. Syaratnya gak ada yang gimana-gimana gitu sih dek sih kalau disini, paling penting biodatanya, pendidikan gitu aja.” (IN 4, 14/12/20)

“...oh berarti, kan orang yang membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Bisa dibilang pelamar itu pondasi awal perusahaan. Jadi pasti kemampuan atau pendidikan dapat dipertimbangkan dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan. Iya syaratnya bisa dilihat dari pendidikannya juga bisa, gitu aja.” (IN 5, 14/12/20)

“...iya berarti dek. Kan ibarat orang yang membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan juga. Kalau syarat ya bisa dilihat dari pendidikannya juga bisa, nanti kan juga ada wawancara sama psikotest bisa dilihat pelamar tersebut memenuhi syarat perusahaan apa tidak.” (IN 6, 14/12/20)

Menurut informan keempat, bahwa pelamar berarti bagi PT. Ebad Wisata. Karena pelamar termasuk tahap awal bagi perusahaan. Sehingga kemampuan dan pendidikan dapat dipertimbangkan oleh perusahaan. Syarat pelamar dapat dilihat melalui biodata pelamar dan pendidikan pelamar. Informan kelima menerangkan, bahwa pelamar berarti bagi PT. Ebad Wisata. Karena pelamar merupakan orang yang membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, jadi kemampuan atau pendidikan dapat dipertimbangkan dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan. Syarat pelamar dapat dilihat melalui pendidikan. Informan keenam juga menambahkan, bahwa pelamar berarti untuk PT. Ebad Wisata. Karena pelamar merupakan orang yang membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan basic dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Syarat pelamar dilihat melalui pendidikan pelamar, wawancara dan psikotest. Sehingga PT. Ebad Wisata dapat mempertimbangkan pelamar tersebut dapat diterima atau tidak.

b. Proses

1) Sumber Rekrutmen

Berikut merupakan keterangan dari semua informan terkait sumber rekrutmen di PT. Ebad Wisata :

“...Iya jadi, kalau kita membutuhkan kepala kayak tenaga yang ahli, kalau internal ada yang berkompeten ya dari internal langsung promosi. Kalau memang dari internal belum ada yang sesuai, ya kita ambil dari eksternal. Untuk karyawan, misal kalau untuk staff bantuan kayak senior CS atau CS atau staff keuangan kita sortirnya melalui surat lamaran yang masuk selumnya, kalau masih belum ada yang memenuhi kriteria ya kita open rekrutmen via media sosial atau jobstreet dan lain sebagainya.” (IN 4, 14/12/20)

“...jadi disini kalau untuk karyawan, misalnya kalau untuk staff bantuan kayak senior CS atau CS kita sortirnya melalui eksternal ya surat lamaran yang masuk selumnya,

kalau masih belum ada yang memenuhi kriteria ya kita open rekrutmen via media sosial.” (IN 1, 14/12/20)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan keempat, bahwa PT. Ebad Wisata memiliki dua sumber rekrutmen, yaitu internal dan eksternal. Sumber internal didapat melalui promosi jabatan. Hal tersebut dilakukan Apabila sumber internal belum memumpuni, maka sumber eksternal jika PT. Ebad membutuhkan slot kepala bagian yang kosong. Maka, karyawan yang dirasa berkompeten akan mendapatkan promosi jabatan tersebut. menjadi opsi kedua. Informan keempat mengatakan, bahwa devisi seperti CS dan staff lainnya yang membutuhkan tambahan karyawan diperoleh melalui sumber eksternal yaitu surat lamaran yang masuk sebelumnya. Jika hal tersebut belum memenuhi syarat perusahaan, maka PT. Ebad Wisata membuka rekrutmen melalui *social media* atau *job street*.

Informan pertama memaparkan, bahwa karyawan atau staff bantuan seperti CS dapat disortif melalui surat lamaran yang sudah masuk sebelumnya. Jika hal tersebut masih belum memenuhi syarat perusahaan, maka PT. Ebad Wisata akan mengambil dari eksternal yaitu melalui *social media*.

“...kita internal jarang yah, jadi kalau memang butuh karyawan baru biasanya eksternal langsung sih. Melalui surat lamaran yang masuk sebelumnya atau melalui miasal ada yang punya temen, saudara.” (IN 2, 14/12/20)

“...kita kan perusahaan keluarga ya, kalau untuk internal pasti jarang sekali, kebanyakan sih langsung eksternal dari luar perusahaan.” (IN 5, 14/12/20)

Informan kedua menyatakan, bahwa rekrutmen melalui internal jarang dilakukan. Sehingga sedikit banyak melalui eksternal, PT. Ebad Wisata mensortir melalui surat lamaran yang sudah masuk sebelumnya. Apabila teman atau saudara yang mempunyai kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Informan kelima juga menambahkan, bahwa PT. Ebad Wisata

merupakan perusahaan keluarga. Jadi, rekrutmen dari sumber internal jarang sekali dilakukan. Sehingga PT. Ebad Wisata merekrut langsung melalui *social media* atau melalui eksternal.

2) Proses rekrutmen

Berikut merupakan keterangan yang didapat penulis dari informan keempat dan informan pertama terkait proses rekrutmen di PT. Ebad Wisata:

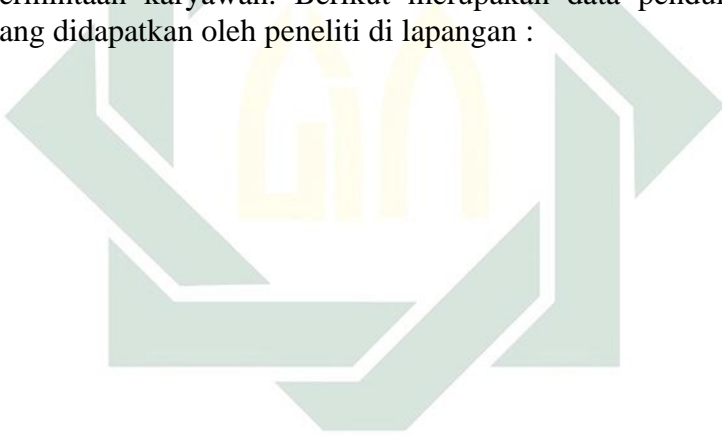
“...kalau memang dalam kondisi...misalnya membutuhkan kepala ahli kalau dari internalnya ada yang memenuhi syarat dan berkompentensi ya kita bisa ambil dari internal. Bisa dilihat dari KPI setiap karyawan, bisa juga melalui pandangan pemimpin.” (IN 4, 14/12/20)

“...proses nya ya...jadi tiap membutuhkan kalau misalnya tidak ada pelamar pun kita akan sortir lagi dari lamaran yang pernah masuk kekita, kita kroschek kalau memang belum ada pekerjaan yang diterima kita coba hmmm...rekrutmen lagi jadi ya nanti devisi yang membutuhkan konfirmasi kepada HRD untuk mengisi formulir permintaan karyawan baru.” (IN 2, 14/12/20)


Informan keempat menerangkan, jika PT. Ebad Wisata membutuhkan slot kepala bagian yang kosong. Maka, karyawan yang dirasa memenuhi syarat dan berkompeten bisa mendapatkan promosi jabatan tersebut. Hal tersebut dapat dinilai melalui KPI yaitu “*Key Performance Indicator*” tiap-tiap karyawan dan melalui pandangan pimpinan. Informan kedua memaparkan, bahwa proses rekrutmen di PT. Ebad Wisata yaitu jika membutuhkan karyawan akan disortir melalui surat lamaran yang masuk sebelumnya. Jika memang belum ada yang sesuai dengan syarat perusahaan, maka devisi yang membutuhkan dapat mengonfirmasi kepada pihak HRD dengan mengisi formulir permintaan karyawan baru. Sehingga HRD dapat mencari pelamar yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

“...rekrutmen disini...kita mencari yang sesuai yang kita butuhkan. Untuk tambahan karyawan ya sesuai dengan kebutuhan devisi atau e...yang mau ditambahkan job desc nya, jadi tiap devisi membutuhkan karyawan nanti bisa langsung konfirmasi kepada HRD untuk bisa mengisi formulir permintaan karyawan.” (IN 1, 14/12/20)

Informan pertama mengatakan rekrutmen di PT. Ebad Wisata dilakukan sesuai kebutuhan. Rekrutmen bisa dilakukan ketika adanya devisi yang membutuhkan karyawan baru atau adanya penambahan *job desc*. Informan pertama menyatakan, devisi yang membutuhkan karyawan dapat mengonfirmasi kepada HRD untuk mengajukan formulir permintaan karyawan. Berikut merupakan data pendukung yang didapatkan oleh peneliti di lapangan :



Gambar 5.3



EBAD
Engineering & Business

FORMULIR PERMINTAAN KARYAWAN

HRD/FRM/010/REV01

No.Permintaan : _____

Disiapkan oleh : _____

Tanggal Permintaan : _____

Nama Divisi	
Nama Jabatan	

Kualifikasi Yang Dibutuhkan: *ditentukan oleh Departemen yang mempekerjakan (kecuali untuk jabatan tertentu yang sifatnya khusus, diatur oleh Manajemen).

Persyaratan fisik yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu

Apakah posisi ini merupakan posisi yang sensitif dan berkenaan dengan kerahasiaan? Ya

Contact Person : _____ Ext : _____

Rekrutmen dimulai tanggal : _____ Berakhir tanggal : _____

Jadwal Kerja : _____

Jumlah gaji : _____ Tingkatan Gaji : _____

Menggantikan : _____

Untuk kontrak : _____ Gaji per hari : _____

Persetujuan : _____

(_____)
Kepala Divisi

Tanggal

Mawar Wahyuningsih
Direktur

Tanggal

Intan Kemala Dewi
HRD

Tanggal

3) Metode Rekrutmen

Berikut merupakan keterangan dari hasil wawancara dan observasi penulis kepada beberapa informan terkait metode rekrutmen di PT. Ebad Wisata:

“...ebad itu selalu ada surat lamaran masuk, jadi dari situlah saya akan sortir surat lamaran yang masuk...sesuai dengan kebutuhan yang kita cari. Karena kan kita nggak selalu membuka, kecuali kalau misalnya ada e...rekrutmen karyawan yang benar-bener membutuhkan tenaga yang ahli misalnya kayak e...manajer atau supervisor seperti itu, misal kalau untuk staff bantuan kayak senior CS atau CS atau staff keuangan kita sortirnya melalui surat lamaran yang masuk aja. Tapi kalau kita membutuhkan yang benar-bener yang ahli seperti bagian kepala baru kita membuka lowongan, melalui media sosial. Selalu media social instagram atau facebook.” (IN 1, 14/12/20)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pertama, bahwa rekrutmen dilakukan hanya sesuai dengan kebutuhan. Terdapat beberapa surat lamaran yang masuk, HRD akan mensortir surat lamaran yang masuk sesuai yang dibutuhkan oleh devisi. Selain itu, jika PT. Ebad Wisata membutuhkan tenaga yang ahli seperti manajer atau supervisor maka PT. Ebad Wisata akan membuka lowongan melalui *social media* seperti *instagram* dan *facebook*. Sebaliknya, jika yang dibutuhkan staff bantuan seperti *customer service* maka hanya mensortir melalui surat lamaran yang sudah masuk.

“...biasanya sih terbuka untuk umum, jadi siapa pun bisa. Kalau di Ebad sudah banyak lamaran-lamaran pekerjaan yang sebelumnya, bisa itu yang di rekrut lagi. Kalau misalkan...kayak banyak nih ya lamaran di chek ternyata yang dipengen nggak masuk nih dari beberapa lamaran, jadi ya akhirnya kita open di sosmed bisa melalui job street.” (IN 4, 14/12/20)

“...melalui media social iya, melalui informasi ke karyawan juga iya. Misal ada saudara karyawan, teman apa tetangga yang mungkin membutuhkan dan sesuai sama yang dibutuhkan perusahaan.” (IN 3, 14/12/20)

“...pasti pertama masuk ke lingkungan karyawan dulu, kadang ada juga yang punya temen jurusan ini nggak...seperti itu, tapi kalau memang tidak memenuhi...kualifikasi kita buka share di social media nya ebad atau mungkin antar per list an, misalnya saya ngeshare di group kampus gitu biasanya.” (IN 2, 14/12/20)

“...melalui kekeluargaan...terus juga lewat sosial media gitu aja, kebanyakan sih ya dari omongan ke omongan gitu, temen ke temen barangkali ada temennya yang kualifikasinya bagus gitu. (IN 5, 14/12/20)

Informan keempat memaparkan, bahwa rekrutmen karyawan dibuka untuk umum. Adapun surat lamaran yang sudah masuk, akan di sortir kembali oleh pihak HRD. Pihak HRD akan mensortir atau mencari karyawan yang dirasa sesuai dengan kebutuhan. Jika dari beberapa surat lamaran yang masuk belum sesuai dengan kebutuhan, maka PT. Ebad Wisata akan membuka rekrutmen untuk karyawan baru melalui *social media* atau melalui *job street*.

Informan ke tiga juga menyatakan, bahwa rekrutmen di PT. Ebad Wisata melalui *social media*. Selain itu, bisa melalui informasi kepada karyawan barangkali teman, tetangga atau saudara membutuhkan pekerjaan dan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Informan kedua menambahkan, bahwa mengenai metode rekrutmen PT. Ebad Wisata akan menginformasikan kepada karyawan terlebih dahulu. Barangkali ada karyawan mempunyai teman maupun saudara yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika tidak ada yang sesuai, maka melalui *social media*. Informan kelima juga menambahkan, bahwa metode rekrutmen dapat dilakukan melalui

kekeluargaan. Kebanyakan dilakukan dari mulut kemulut atau melalui *social media*.

c. Output

Sistem rekrutmen tentunya memiliki output yang dihasilkan. Berikut merupakan pemaparan dari informan keempat sebagai berikut:

“...alhamdulillah disini kan karyawannya kebanyakan sudah lama lama ya...maksud saya nggak sering gonta ganti karyawan gitu ya. Jadi memang karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sih.” (IN 1, 14/12/20)

“...jadi semua karyawan ebad pastinya ya...sudah sesuai yang diharapkan sih, karena kan disini juga karyawan rata-rata sudah bertaun-taun kerjanya.” (IN 3, 12/14/20)

“...iya karena kan karyawan sudah benar-benar dipilih kan, jadi tentunya sudah sesuai dengan harapan ebad.” (IN 4, 14/12/20)

Informan pertama menjelaskan bahwa, karyawan di PT. Ebad Wisata sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga sampai saat ini karyawan di PT. Ebad Wisata bekerja dengan kurun waktu yang cukup lama. Dengan demikian, sistem rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan harapan perusahaan. Informan ketiga memaparkan, bahwa karyawan PT. Ebad Wisata sudah sesuai harapan perusahaan. Karena karyawan PT. Ebad Wisata rata-rata kerja dengan kurun waktu yang cukup lama. Informan keempat juga menyatakan, bahwa karyawan yang dipilih oleh PT. Ebad Wisata tentunya sudah sesuai harapan PT. Ebad Wisata.

2. Seleksi

Adapun pemaparan hasil penyajian data dari seleksi di PT. Ebad Wisata meliputi:

a. Tujuan Seleksi

Berikut merupakan keterangan dari informan pertama, kedua, keempat dan kelima terkait tujuan seleksi di PT Ebad Wisata :

“...dalam seleksi kita...dapat memilih yang terbaik, yang profesional, jujur, berkompeten dan sebagainya. Dengan cara memanggil hanya beberapa karyawan ya...misal ya kita membutuhkan CS tambahan ya itu kita hanya memanggil tiga, itu maksimal sudah banyak tiga orang baru kita tes.” (IN 1, 14/12/20)

Berdasarkan keterangan dari informan pertama, seleksi bertujuan untuk mencari atau memilih sumber daya manusia yang terbaik, profesional dalam bekerja, jujur, dan berkompeten. Apabila adanya devisi memerlukan karyawan baru, PT. Ebad Wisata hanya perlu memanggil beberapa karyawan saja. Informan pertama mengatakan, bahwa tiga orang dirasa cukup untuk dilakukan penyeleksian.

“...seleksi lebih sama sedikit banyak ya kayak rekrutmen...tapi lebih di filter lagi dari karyawan yang sudah masuk, jadi karyawan yang masuk kita seleksi sesuai nggak sama basicnya, memenuhi standart perusahaan nggak, tanggung jawab nya gimana kayak gitu sih.” (IN 2, 14/12/20)

“...hampir mirip ya sama rekrutmen, tapi kalau seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang...memang bener-bener sesuai sama job yang dibutukan, sesuai dengan kualifikasi perusahaan.” (IN 4, 14/12/20)

“...seleksi adalah kita...mensortir atau memfilter lagi mana yang menurut perusahaan...apakah pantas dan memenuhi kebutuhan perusahaan ini.” (IN 3, 14/12/20)

“...kalau seleksi ya... tujuannya kita bisa mendapatkan karyawan yang terbaik, memilih yang terbaik yang profesional yang sesuai dengan bidangnya.” (IN 5, 14/12,20)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kedua, seleksi sedikit sama dengan rekrutmen. Namun, seleksi lebih di *filter* lagi dari karyawan yang sudah dipilih. Apabila karyawan yang menjalani seleksi tersebut menunjukkan hasil

yang baik, maka karyawan bersangkutan akan secara resmi menjadi bagian dari PT. Ebad Wisata. Sebaliknya, karyawan yang menjalani seleksi menunjukkan hasil yang kurang baik, maka karyawan bersangkutan akan dinyatakan tidak lolos.

Informan keempat mengatakan, bahwa seleksi hampir mirip dengan rekrutmen. Tetapi seleksi lebih dipilih lagi yang sesuai dengan job yang dibutuhkan. Seleksi tersebut bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Informan ketiga menyatakan, bahwa seleksi adalah memfilter atau mendortir lagi karyawan yang pantas dan memenuhi syarat perusahaan. Informan kelima juga menambahkan, bahwa seleksi mempunyai tujuan yaitu perusahaan dapat memilih karyawan yang profesional dan sesuai dengan bidangnya.

b. Proses Seleksi

Setiap perusahaan memerlukan proses seleksi secara teratur, begitu halnya dengan PT. Ebad Wisata. Pernyataan tersebut berdasarkan hasil wawancara dari keenam informan yang didapat oleh penulis sebagai berikut:

“...mana yang benar-bener sesuai dengan kebutuhan. Maksudnya memang dia dari segi penampilan, habis gitu attitude nya dia, terus habis gitu dari hasil psikotes kepribadiannya dia, terus dari cara dia mengekspresikan diri nya saat diinterview itu kan sudah keliatan attitude nya seseorang kan. Habis itu dari kesungguhan, dia memang benar-bener mau bekerja atau hanya...sebagai batu loncatan saja.” (IN 1, 14/12/20)

Keterangan dari informan pertama, seleksi di PT. Ebad Wisata dapat dinilai dari hasil *psikotest* kepribadian dan *interview*. Informan pertama juga mengatakan, bahwa kepribadian seseorang dapat dilihat melalui cara seseorang mengekspresikan diri pada saat *interview*. Selain itu, dapat dinilai dari segi penampilan, *attitude*, dan kesungguhan

seseorang dalam bekerja. Hal tersebut juga dipaparkan oleh informan ketiga dan keempat.

“...setelah HRD mensortir surat lamaran yang sudah masuk, nanti kan diambil beberapa orang untuk mengikuti kegiatan seleksi...mengisi psikotes gitu, setelah mengisi psikotes terus digiring untuk wawancara dengan orang yang bersangkutan, misalkan yang kita rekrut devisi CS, berarti dia wawancara dengan manajer CS sama HRD.” (IN 3, 14/12/20)

“...kita ada...soal psikotes, tapi bukan soal psikotes yang pada umumnya gitu. Jadi hanya secara ringkas aja, itu nanti yang dikasih ke calon karyawan.” (IN 4, 14/12/20)

“...nah nanti dari tim HRD itu ngasiin...tes. Tes nya pun juga ada sendiri tes tulis, kayak psikotes gitu. Habis itu nanti wawancara.” (IN 5, 14/12/20)

Menurut informan ketiga, bahwa seleksi dilakukan dengan cara beberapa pelamar yang sudah dipilih dapat mengikuti kegiatan seleksi, yaitu mengisi *psikotest* dan melakukan wawancara. Informan ketiga mengatakan wawancara bisa dilakukan dengan yang bersangkutan, yaitu kepala devisi dan pihak HRD. Informan keempat menjelaskan, bahwa di PT. Ebad Wisata dalam kegiatan seleksi menggunakan psikotes secara ringkas. Psikotes tersebut yang nantinya akan diberikan kepada pelamar. Informan kelima juga menambahkan, sistem penyeleksian di PT. Ebad Wisata melalui tes tulis yaitu *psikotest* dan juga melalui wawancara atau *Interview*.

c. Metode Seleksi

Berikut merupakan keterangan dari informan pertama dan informan kedua terkait metode seleksi di PT. Ebad Wisata :

“...hanya pertimbangan, dari proses interview itu jadi kita bisa menilai dari attitude nya pada saat dia mengekspresikan dari. Kita hanya menggunakan psikotes kepribadian...karena menurut kami itu sudah mencukupi.

Terus dari...inisiatifnya dan kreatifitasnya juga disitu, tujuan kedepannya mau seperti apa...itu sudah menunjukkan kepribadiannya. Jadi tergantung kesungguhan dan keseriusan itu merupakan tanggung jawab seseorang sih.” (IN 1, 14/12/20)

Keterangan di atas merupakan keterangan yang diberikan oleh informan pertama terkait metode seleksi. Metode seleksi di PT. Ebad Wisata hanya menggunakan hasil dari proses *interview* dan *psikotest*. Jadi penilaian tersebut dilihat dari *attitude* pelamar saat mengekspresikan diri. Selain itu, PT. Ebad Wisata juga menggunakan penilaian melalui *psikotest* kepribadian. Hal tersebut sudah mencukupi, penilaian seleksi juga dilihat dari inisiatif pelamar, kreatifitas pelamar, dan tujuan pelamar. Hal tersebut dirasa sudah menunjukkan keseriusan dan tanggung jawab seseorang dalam bekerja.

“...untuk metodenya e...hanya menggunakan psikotes itu saja dan hasil dari interview aja.” (IN 3, 14/12/20)

“...tentunya ya lewat psikotes itu sama hasil wawancara sih...terus yang berpengalaman, dan juga...sesuai sama yang diinginkan devisi itu juga.” (IN 6, 14/12/20)

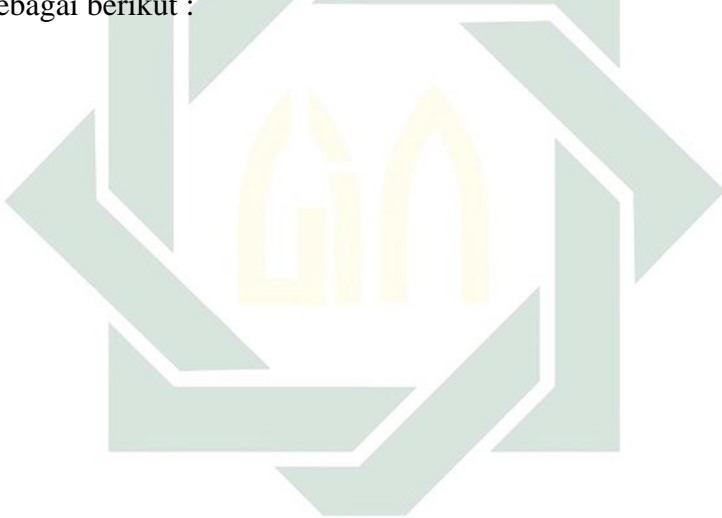
“...untuk standart untuk penerimaan ya hanya melalui tes tulis itu tadi sama wawancara aja sih.” (IN 5, 14/12/20)

“...kayak soal-soal psikolog secara ringkas, nanti ada lembar jawabanya juga. Nanti juga ada perhitungannya gitu jadi ketentuannya dari situ aja sama hasil wawancara.” (IN 4, 14/12/20)

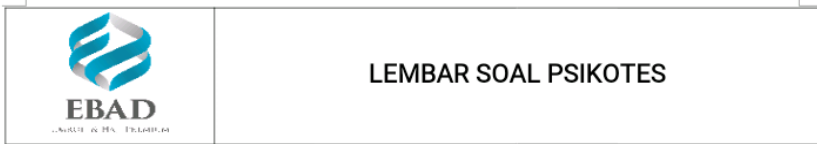
Berdasarkan keterangan dari informan ketiga, PT. Ebad Wisata menggunakan metode seleksi dari hasil *interview* dan *psikotest*. Hal tersebut didukung oleh keterangan dari informan keenam, bahwa penilaian seleksi melalui hasil dari *interview* dan *psikotest*. Selain itu, dapat dinilai melalui pengalaman dan kemampuan yang sesuai keinginan devisi tersebut. Informan kelima menyatakan, bahwa standart

penerimaan di PT. Ebad Wisata dinilai melalui tes dan melalui wawancara.

Informan keempat juga menambahkan, bahwa penyeleksian di PT. Ebad Wisata menggunakan *test psikolog* secara ringkas. Sehingga jawaban dari hasil test tersebut ada perhitungannya sendiri. Jadi, ketentuan seleksi ditentukan melalui hasil *test* tersebut dan hasil wawancara. Keterangan dari beberapa informan diatas, dikuatkan oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dilapangan yaitu data Formulir Penilaian Wawancara dan Lembar Soal Psikotes sebagai berikut :



Gambar 5.4




HRD/FRM/007/REV01

PROFIL KEPERIBADIAN ANDA

Isi yang paling sesuai dengan kepribadian anda

1. **ADVENTURIOS**
Orang yang mau melakukan suatu hal yang baru dan berani dengan tekad untuk menguasainya.
ADAPTABLE
Mudah menyesuaikan diri dan senang dalam setiap situasi
ANIMATED
Penuh kehidupan, sering menggunakan isyarat tangan, lengan dan wajah secara hidup
ANALYTICAL
Suka menyelidiki bagian-bagian hubungan yang logis dan semestinya
2. **PERSISTENT**
Melakukan sesuatu sampai selesai sebelum memulainya
PLAYFUL
Penuh kesenangan dan selera humor yang baik
PERSUASIVE
Meyakinkan orang dengan logika dan fakta, bukannya pesona atau kekuasaan
PEACEFUL
Tampak tidak terganggu dan tenang serta menghindari setiap bentuk kekacauan
3. **SUBMISSIVE**
Dengan mudah menerima pandangan atau keinginan orang lain tanpa banyak perlu mengemukakan pendapatnya sendiri
SELF-SACRIFICING
Bersedia mengorbankan dirinya demi atau untuk memenuhi kebutuhan orang lain.
SOCIABLE
Orang memandang bersama orang lain sebagai kesempatan untuk bersikap manis dan menghibur, bukannya sebagai tantangan atau kesempatan bisnis.
STRONG-WILLED
Orang yang yakin akan caranya sendiri.
4. **CONSIDERATE**
Menghargai keperluan dan perasaan orang lain
CONTROLLED
Mempunyai perasaan emosional tetapi jarang memperlihatkan.
COMPETITIVE
Mengubah setiap situasi, kejadian, atau permainan menjadi kontes dan selalu bermain untuk menang.
CONVINCING
Bisa merebut hati anda melalui pesona kepribadian.
5. **REFRESHING**
Memperbaharui dan membantu atau membuat org lain merasa senang.
RESPECTFUL
Memperlakukan orang lain dengan rasa segan, kehormatan dan penghargaan.
RESERVED
Menahan diri dalam menunjukkan emosi atau antusiasme.
RESOURCEFUL
Bisa bertindak cepat dan efektif boleh dikata dalam semua situasi.

Gambar 4.5

	FORM PENILAIAN WAWANCARA	
	NAMA	: _____
		HRD/FRM/012/REV01

1. Ceritakan tentang diri anda!
.....
2. Kenapa anda berhenti dari pekerjaan sebelumnya?
.....
3. Pengalaman apa yang anda miliki dalam bidang ini? .
.....
4. Apakah anda menganggap diri anda sukses?
.....
5. Apa yang anda ketahui tentang perusahaan kami?
.....
6. Apa yang telah anda lakukan untuk mengembangkan pengetahuan anda terakhir ini?
.....
7. Kenapa anda tertarik bergabung dengan perusahaan ini?
.....
8. Berapa gaji yang anda harapkan?
.....
9. Apakah anda bisa bekerja dalam satu tim?
.....
10. Jika anda diterima, berapa lama anda ingin bergabung di perusahaan ini?
.....

11. Kenapa kami harus mempekerjakan anda?
.....
12. Apa kelebihan anda?
.....
13. Apa kelemahan anda?
.....
14. Apakah anda bersedia kerja lembur kapan saja bila diperlukan?
.....
15. Apakah anda ada pertanyaan untuk saya?
.....

SIGNATURE AND DATE/ TANDA TANGAN DAN TANGGAL

Agreed by: _____
Name : _____ Date: _____Appraiser by: _____
HRD Date: _____

C. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan tahap yang bermanfaat untuk memaparkan kesesuaian antara hasil penelitian dan temuan di lapangan dengan teori-teori yang telah ada. Berikut penulis akan memaparkan secara sistematis dan terperinci. Berikut merupakan kesesuaian antara teori dengan sistem rekrutmen dan seleksi pada PT. Ebad Wisata:

1. Sistem Rekrutmen

Menurut Riadona Wijayanti dalam Evis Sopiah Ningsih, sistem rekrutmen terdiri dari beberapa konsep.⁵⁸

INPUT	PROSES	OUTPUT
Pelamar	1. Sumber Rekrutmen 2. Proses Rekrutmen 3. Metode Rekrutmen	Kesesuaian persyaratan pelamar yang direkrut dengan kebutuhan pada perusahaan

a. Input

Pelamar merupakan orang yang belum mendapatkan pekerjaan atau sudah memiliki pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan minat, bidang pendidikan, bakat serta kemampuan yang dimiliki. Dengan cara mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya mengenai perusahaan yang diminati. Hal tersebut dikemukakan oleh Angela dan Honni dalam jurnalnya.⁵⁹

⁵⁸ Evis Sopiah Ningsih. *Sistem Rekrutmen Karyawan Di PT. Bank Bri Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*. Skripsi. 2019

⁵⁹ Angela dan Honni, *Prototipe Aplikasi Mobile Android Yourdreamjs*

Berdasarkan analisa peneliti, bahwa pelamar merupakan orang yang membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bakatnya. Sehingga pelamar berarti bagi PT. Ebad Wisata. Jika pelamar tersebut mempunyai bakat dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka hal tersebut dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dengan syarat yang sudah ditentukan. Syarat tersebut dapat dilihat melalui biodata pelamar, pendidikan pelamar, ijazah pelamar, wawancara dan psikotest yang dilaksanakan. Pernyataan tersebut sesuai dengan informasi yang dipaparkan oleh informan sebagai berikut:

“...sangat berarti sih, karena kan pelamar itu yang paling utama ya. Orang yang mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Jika pelamar tersebut memang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pasti nanti akan dipertimbangkan. Syaratnya ya bisa dilihat dari biodatanya, ijazahnya, surat lamaran nanti tambahan dari wawancara sama psikotest.” (IN 1, 14/12/20)

“...berarti ya, soalnya pelamar itu orang yang mencari pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Syaratnya ya...bisa dilihat dari surat lamaran nanti juga ada wawancara jadi kita bisa tau pelamar ini sesuai kriteria perusahaan apa tidak.” (IN 2, 14/12/20)

b. Proses

1) Sumber Rekrutmen

Berdasarkan teori terdapat dua sumber rekrutmen yang di kemukakan oleh Schuler dan Jackson dalam Nila Mardiah,

bahwa sumber rekrutmen tersebut antara lain sebagai berikut:⁶⁰

a) Sumber Internal

Sumber internal merupakan sumber rekrutmen yang berasal dari dalam perusahaan yang terdiri dari promosi, transfer dan penarikan kembali

b) Sumber Eksternal

Sumber eksternal merupakan sumber rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan yang terdiri dari: *Pertama*, Sekolah Menengah Umum dan Sekolah Kejuruan. *Kedua*, Akademi dan Universitas. *Ketiga*, Pesaing dalam Pasar Tenaga Kerja. *Keempat*, Mantan Karyawan. *Kelima*, Pengangguran. *Keenam*, Wirausahawan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat dua sumber yang ada di PT. Ebad Wisata, yaitu internal dan eksternal. Sumber internal didapat melalui promosi jabatan. Hal tersebut dilakukan jika PT. Ebad membutuhkan slot kepala bagian yang kosong. Maka, karyawan yang berkompeten akan mendapatkan promosi jabatan tersebut. Apabila sumber internal belum memumpuni, maka sumber eksternal menjadi opsi selanjutnya. Adapun devisi seperti CS dan staff lainnya yang membutuhkan tambahan karyawan dapat melalui sumber eksternal yaitu diluar PT. Ebad Wisata. Kelima informan memberikan keterangan yang sama, bahwa terdapat dua sumber rekrutmen dalam PT. Ebad Wisata.

2) Proses Rekrutmen

Menurut Simamora, proses rekrutmen terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut:⁶¹

a) Penyusunan strategi merekrut

⁶⁰ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2, 2016, Hal. 226

⁶¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. PradnyaParamitha, Cet. Ke-2, 2004, hal. 221

- b) Pencarian pelamar-pelamar kerja
- c) Pembuatan kumpulan pelamar

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Ebad Wisata melakukan rekrutmen hanya sesuai kebutuhan. Jika PT. Ebad Wisata membutuhkan slot kepala bagian yang kosong, maka karyawan yang dirasa memenuhi syarat dan berkompeten bisa mendapatkan promosi jabatan tersebut. Hal serupa dapat dinilai melalui KPI yaitu “*Key Performance Indicator*” tiap-tiap karyawan serta melalui pandangan pimpinan.

Selain itu, untuk rekrutmen karyawan atau *staff* dilakukan juga sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen bisa dilakukan ketika adanya devisi yang membutuhkan karyawan baru atau adanya penambahan job desc. Adapun devisi yang membutuhkan karyawan dapat mengonfirmasi kepada HRD untuk mengajukan formulir permintaan karyawan. Sehingga pihak HRD akan mensortir karyawan melalui surat lamaran yang masuk sebelumnya. Keterangan diatas juga dikuatkan melalui pemaparan dari keenam informan yang menyampaikan hal serupa.

3) Metode Rekrutmen

Berdasarkan teori, ada dua metode yang diterapkan pada rekrutmen. Hal tersebut akan berpengaruh cukup besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan, antara lain: Metode Terbuka dan Metode Tertutup. Metode terbuka adalah rekrutmen yang diumumkan secara luas. Memanfaatkan media yang ada baik cetak maupun *online*. Sehingga menimbulkan informasi dari mulut ke mulut, guna dapat tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan dalam mendapatkan karyawan yang berpotensi menjadi lebih besar. Metode Tertutup merupakan rekrutmen diumumkan hanya pada karyawan atau orang tertentu saja. Sehingga lamaran yang masuk sedikit dan

kesempatan dalam mendapatkan karyawan yang terbaik akan semakin sulit.⁶²

Berdasarkan analisa peneliti, bahwa PT. Ebad Wisata menggunakan metode rekrutmen metode tertutup dan terbuka. Jika PT. Ebad Wisata membutuhkan kepala tenaga yang ahli seperti manajer atau supervisor maka PT. Ebad Wisata akan membuka lowongan melalui *social media* seperti *instagram* dan *facebook*. Sebaliknya, jika yang dibutuhkan staff bantuan seperti *customer service* maka hanya mensortir melalui surat lamaran yang sudah masuk sebelumnya.

Adapun surat lamaran yang sudah masuk, akan di sortir kembali oleh pihak HRD. Pihak HRD akan mensortir atau mencari karyawan yang dirasa sesuai dengan kebutuhan. Jika dari beberapa surat lamaran yang masuk belum sesuai dengan kebutuhan, maka PT. Ebad Wisata akan membuka rekrutmen untuk karyawan baru melalui *social media* atau *job street*. Selain itu, bisa melalui kekeluargaan atau informasi kepada karyawan barangkali teman, tetangga atau saudara membutuhkan pekerjaan dan mempunyai keahlian cukup yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini juga dikuatkan melalui keterangan dari keenam informan yang menyampaikan hal serupa.

c. Output

Sistem rekrutmen menghasilkan output, output yang dihasilnya berasal dari input yang telah diproses. Kesesuaian dari persyaratan pelamar yang direkrut dengan kebutuhan pada perusahaan. Hal tersebut guna memperoleh sumber daya yang berkualitas.⁶³

⁶² Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 11

⁶³ Evis Sopiah Ningsih. *Sistem Rekrutmen Karyawan Di PT. Bank Bri Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*. Skripsi. 2019

Berdasarkan analisa peneliti, PT. Ebad Wisata memiliki karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, rata-rata karyawan PT. Ebad Wisata dapat dikatakan sudah bekerja dengan kurun waktu yang lama. Sehingga PT. Ebad Wisata sudah mendapatkan output yang diharapkan. Pernyataan tersebut sesuai dengan informasi yang dipaparkan oleh salah satu informan sebagai berikut:

“...Alhamdulillah disini kan karyawannya kebanyakan sudah lama lama ya...maksud saya nggak sering gonta ganti karyawan gitu ya. Jadi memang karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sih.” (IN 1, 14/12/20)

2. Seleksi

Adapun pemaparan hasil analisis data dari seleksi di PT. Ebad Wisata meliputi:

a. Tujuan Seleksi

Dalam diadakannya sebuah seleksi, tentunya perusahaan memiliki berbagai tujuan. Drs. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan berbagai tujuan dari seleksi karyawan yang dijelaskan secara detail dalam suatu perusahaan sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Karyawan yang berkualitas dan berpotensi
- 2) Karyawan yang jujur dan disiplin
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- 4) Karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja
- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- 6) Karyawan yang dapat bekerja baik verbal maupun horizontal

⁶⁴ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 12

- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif
- 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
- 9) Karyawan yang berdedikasi tinggi
- 10) Mengurangi tingkat absensi

Berdasarkan penelitian di lapangan, seleksi bertujuan untuk mencari atau memilih sumber daya manusia yang terbaik, profesional dalam bekerja, jujur, dan berkompeten. Apabila adanya devisi memerlukan karyawan baru, PT. Ebad Wisata hanya perlu merekrut beberapa karyawan saja untuk melakukan penyeleksian. Seleksi sedikit sama dengan rekrutmen. Namun, seleksi lebih di saring lagi dari karyawan yang sudah dipilih. Apabila karyawan yang menjalani seleksi tersebut menunjukkan hasil yang baik, maka karyawan bersangkutan akan secara resmi menjadi bagian dari PT. Ebad Wisata. Sebaliknya, karyawan yang menjalani seleksi menunjukkan hasil yang kurang baik, maka karyawan bersangkutan akan dinyatakan tidak lolos. Pernyataan tersebut sesuai dengan informasi yang diterangkan oleh informan sebagai berikut:

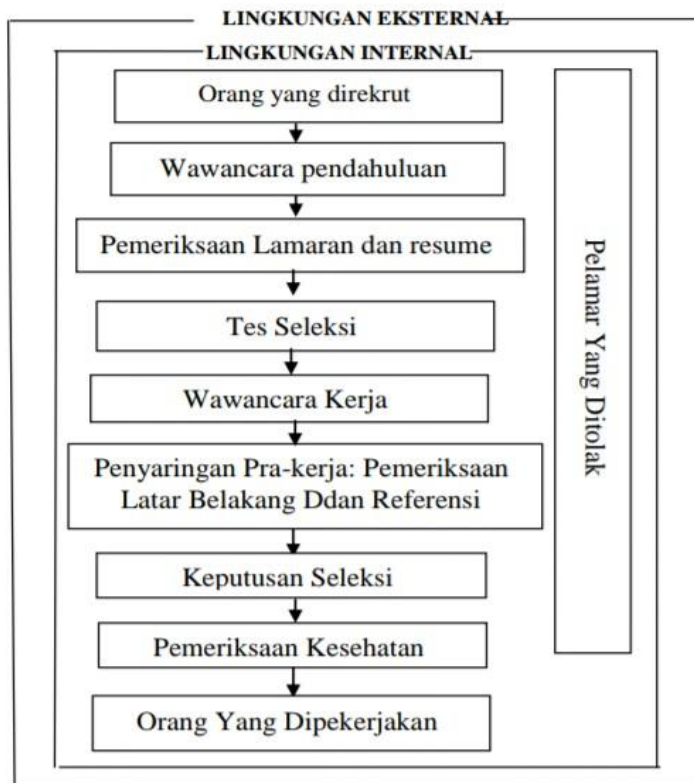
“...dalam seleksi kita...dapat memilih yang terbaik, yang profesional, jujur, berkompeten dan sebagainya. Dengan cara memanggil hanya beberapa karyawan ya...misal ya kita membutuhkan CS tambahan ya itu kita hanya memanggil tiga, itu maksimal sudah banyak tiga orang baru kita tes.” (IN 1, 14/12/20)

Sehingga seleksi tersebut bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Hal tersebut juga dikuatkan melalui pemaparan dan keterangan dari keenam informan yang menyampaikan hal serupa.

b. Proses Seleksi

Proses seleksi menurut mondy yang dikutip oleh Amad Sofian, para pelamar melengkapi formulir lamaran atau memberikan resume. Kemudian proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, wawancara kerja, serta

saringan pekerja yang meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Dalam hal ini semakin banyak penyaringan karyawan yang digunakan, semakin besar peluang menghasilkan keputusan seleksi yang baik. Kemungkinan memperoleh karyawan baru yang sukses dan menunjukkan bahwa keterampilan dan kepribadian pelamar sesuai dengan perusahaan.⁶⁵ Hal tersebut dapat dilihat melalui bagan sebagai berikut :



⁶⁵ Ahmad Sofian, *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil) Area Malang, Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018

Berdasarkan analisa peneliti, PT. Ebad Wisata merupakan perusahaan yang selalu mendukung dan mendorong karyawannya untuk mengembangkan kemampuannya. Seleksi di PT. Ebad Wisata dapat dinilai dari hasil proses administrasi, *psikotest* kepribadian dan *interview*. Sehingga kepribadian seseorang dapat dilihat melalui cara seseorang mengekspresikan diri pada saat *interview*. Selain itu, dapat dinilai dari segi penampilan, *attitude*, dan kesungguhan seseorang dalam bekerja. Pernyataan diatas sesuai dengan informasi yang dipaparkan oleh informan sebagai berikut:

“...mana yang benar-bener sesuai dengan kebutuhan. Maksudnya memang dia dari segi penampilan, habis gitu attitude nya dia, terus habis gitu dari hasil psikotes kepribadiannya dia, terus dari cara dia mengekspresikan diri nya saat diinterview itu kan sudah keliatan attitude nya seseorang kan. Habis itu dari kesungguhan, dia memang benar-bener mau bekerja atau hanya...sebagai batu loncatan saja.” (IN 1, 14/12/20)

Oleh karena itu, seleksi dilakukan dengan cara mengisi *psikotest* dan melakukan wawancara. Wawancara bisa dilakukan dengan yang bersangkutan, yaitu kepala divisi dan pihak HRD. Hal tersebut juga dikuatkan melalui pemaparan dan keterangan dari keenam informan yang menyampaikan hal serupa.

c. Metode Seleksi

Dalam sebuah rekrutmen pastilah terdapat metode-metode dalam penerimaan tersebut. Metode tersebut disebut sebagai metode seleksi karyawan. Metode seleksi dalam penerimaan sumber daya manusia terdapat dua cara, antara lain yaitu:⁶⁶

⁶⁶ Nurul Aisyah dan Angelia Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 2, 2018, Hal. 12

- 1) Metode Non Ilmiah
 - a) Surat lamaran bermaterai
 - b) Ijazah sekolah dan daftar nilainya
 - c) Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
 - d) Rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
 - e) Wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan
 - f) Penampilan dan keadaan fisik
 - g) Keturunan dari pelamar bersangkutan
 - h) Tulisan pelamar
- 2) Metode Ilmiah

Pada metode ini, perusahaan melakukan seleksi dengan menggunakan cara ilmiah, yaitu melakukan seleksi yang dilandaskan kepada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan jabatan yang bisa diisi oleh pelamar, antara lain sebagai berikut:

- a) Metode kerja yang jelas dan sistematis
- b) Berorientasi kepada prestasi kerja
- c) Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
- d) Berdasarkan kepada job analysis dan ilmu sosial lainnya
- e) Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa metode seleksi di PT. Ebad Wisata hanya menggunakan hasil dari proses *interview* dan *psikotest*. Jadi penilaian tersebut dilihat dari *attitude* pelamar saat mengekspresikan diri. Selain itu, PT. Ebad Wisata juga menggunakan penilaian melalui *psikotest* kepribadian. Hal tersebut sudah mencukupi, karena PT. Ebad Wisata bukanlah perusahaan yang rumit. PT. Ebad Wisata merupakan perusahaan yang hanya bergerak dibidang properti wisata.

Oleh sebab itu, penilaian seleksi juga dilihat dari inisiatif pelamar, kreatifitas pelamar, dan tujuan pelamar. Hal tersebut dirasa sudah menunjukkan keseriusan dan tanggung jawab seseorang dalam bekerja. Pernyataan diatas selaras dengan informasi yang diterangkan oleh informan sebagai berikut:

“...hanya pertimbangan, dari proses interview itu jadi kita bisa menilai dari attitude nya pada saat dia mengekspresikan dari. Kita hanya menggunakan psikotes kepribadian...karena menurut kami itu sudah mencukupi. Terus dari...inisiatifnya dan kreatifitasnya juga disitu, tujuan kedepannya mau seperti apa...itu sudah menunjukkan kepribadiannya. Jadi tergantung kesungguhan dan keseriusan itu merupakan tanggung jawab seseorang sih.” (IN 1, 14/12/20)

Dengan demikian, metode seleksi yang diterapkan di PT. Ebad Wisata sesuai dengan metode non ilmiah dan metode ilmiah. Hal tersebut juga dikuatkan melalui keterangan dari kelima informan yang menyampaikan hal serupa.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi di PT. Ebad Wisata meliputi :

1. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen terdiri dari input, proses dan output. Input dari sistem rekrutmen yaitu pelamar, pelamar yang mempunyai kemampuan dan bakat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses sistem rekrutmen, yaitu sumber rekrutmen, proses rekrutmen dan metode rekrutmen. Sumber rekrutmen berasal dari dalam perusahaan (internal) dan luar perusahaan (eksternal). Sumber internal dilakukan untuk mencari posisi selevel dengan cara promosi jabatan, sumber eksternal dilakukan untuk mencari posisi dasar. Metode rekrutmen memiliki dua bagian, yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Metode terbuka dilakukan dengan cara pemasangan iklan melalui *job street* dan *social media*, yaitu *instagram* dan *facebook*. Metode tertutup dilakukan dengan cara menginformasikan hanya melalui karyawan saja, barangkali ada keluarga atau teman yang dirasa memiliki kemampuan untuk mengisi posisi yang lowong. Output dari sistem rekrutmen adalah kesesuaian persyaratan pelamar yang direkrut dengan kebutuhan pada PT. Ebad Wisata. PT. Ebad Wisata telah mendapatkan karyawan yang sesuai harapan perusahaan.

2. Seleksi

Proses seleksi pada PT. Ebad Wisata dilakukan sesuai kebutuhan. Seleksi di PT. Ebad Wisata bertujuan untuk memilih dan mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik. Seleksi di PT. Ebad Wisata meliputi :

a. Proses Administrasi

- b. Wawancara
- c. Psikotest
- d. Pemilihan

B. Sasaran dan Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, berikut merupakan saran dan rekomendasi peneliti :

1. PT. Ebad Alrahman Wisata

Perlu memberikan lebih banyak inovasi-inovasi terbaru dalam sistem rekrutmen dan seleksi. Misalnya sistem rekrutmen memanfaatkan lebih banyak media yang ada baik cetak maupun *online*. Sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi menjadi lebih besar.

2. Penelitian Lanjutan

Saran untuk peneliti yang akan datang agar mencari lebih banyak referensi atau teori agar hasil penelitian lebih baik dan lengkap. Selain itu agar lebih menekankan pada sistem seleksi yang mendalam.

C. Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam hasil penelitian. Adapun kendala yang dialami oleh penulis terkait pencarian data yang kurang mendalam. Penulis tidak dapat menyajikan data yang mendalam dikarenakan keterbatasan aktivitas penelitian selama pandemi covid-19. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran yang bersifat membangun oleh pembaca terhadap penulisan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.
- Andika, A., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Parfum di Azzwars Parfum Lubeg Padang.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.
- Budiasih, I. G. A. N., & Nyoman, G. A. (2014). Metode Grounded Theory dalam riset kualitatif. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 19-27.
- Dewi Anggadini, S. (2013). Analisis sistem informasi manajemen berbasis komputer dalam proses pengambilan keputusan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Dewi, A. T., & Diana, T. (2018). ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. PANCARAN BELANTARA INDAH. *Jurnal Ekonomi Integra*, 8(1), 055-070.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Herlinda, S., Hidayat, S., & Djumena, I. (2017). Manajemen pelatihan hantaran dalam meningkatkan kecakapan

hidup warga belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 1(1), 1-9.

Iswanto, Y. (2002). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *EKMA4214/MODUL1*, 1-51.

Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223-235.

Nanda, K. D., & Prasetya, A. (2017). Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Recruitment)(Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA)–Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 96-104.

Ningsih, E.S. (2019). Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).

Novitasari, R. T. A., & Hanif, M. (2017). Tari Kecatan Dalam Tradisi Keduk Beji Desa Tawun Kecamatan Kasreman Kabupaten Ngawi (Makna Simbolis Dan Sumber Pembelajaran Sejarah Lokal). *AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA*, 7(01).

Puranti, W. Y., Zamzam, F., & Romli, H. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Tenaga Ahli terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Kota Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*,1(1), 83-92.

- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35-40.
- Sari, D. P. (2011). Persepsi Wajib Pajak terhadap Dunia Perpajakan Indonesia setelah Fenomena Kasus “Gayus Tambunan” dengan Pendekatan Triangulasi. *Paper Dipresen-tasikan di Simposium Nasional Akuntansi XIV, Aceh*.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 4(2).
- Taufiq, R (2013). *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Umar, A., Sasongko, A. H., Agusman, G., & Sugiharto, S. (2016). Strategi Pengembangan Bisnis Pada Bisnis Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 7(2), 79225.
- Valka, R., Indrawati, N. S., & Hayati, Y. H. (2019). HUBUNGAN REKRUTMEN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PAKAR INTI CORPORA. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 4(4).