

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA PT CITA INTRANS SELARAS
MERJOSARI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



**OLEH
STEVANIA WEA CEME
2020120026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG
2024**

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui prosedur perekrutan dan seleksi PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang. Penelitian kualitatif adalah metodologi yang digunakan. Metode triangulasi sumber digunakan dalam analisis data, sedangkan observasi dan wawancara digunakan dalam pengumpulan data. Temuan studi ini menunjukkan bagaimana prosedur perekrutan dan seleksi karyawan baru PT Cita Intrans Selaras sangat sukses karena mengandalkan rekomendasi pribadi dan berfungsi dengan lancar setiap saat. Terdapat batasan jumlah karyawan baru yang akan diambil oleh PT Cita Intrans Selaras, dan jika lamaran yang masuk lebih banyak dari kuota yang ditetapkan oleh HRD, maka perlu dilakukan wawancara atau wawancara berdasarkan pengalaman kerja.

Kata kunci : proses rekrutmen, seleksi karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang paling berharga dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya. Teknologi yang lebih maju tidak akan ada gunanya jika tidak ada sumber daya manusia yang kompeten yang menguasainya. Banyak alasan, termasuk globalisasi, kemajuan teknis, dan pesatnya penyebaran teknologi, yang berkontribusi terhadap meningkatnya regulasi dan hambatan lingkungan. Unsur-unsur ini telah mengubah dan berdampak secara drastis pada banyak aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis juga akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bersaing dan tetap kompetitif, khususnya bagi organisasi komersial. Sumber daya manusia perusahaan akan berperan besar dalam menentukan kapasitas tersebut.

Alasan dilakukannya prosedur perekrutan ini karena PT Cita Intrans Selaras sedang membutuhkan karyawan baru untuk mengisi posisi yang terbuka karena meningkatnya tawaran pekerjaan dan kekosongan pekerjaan. Perekrutan adalah proses mencari dan memilih individu dari sejumlah prospek, termasuk karyawan jangka panjang dan calon karyawan baru dengan latar belakang dan aspirasi pekerjaan yang berbeda. seperti yang ditentukan dalam domain HRM.

Proses pemilihan calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria atau persyaratan yang telah ditetapkan disebut dengan seleksi. Pasar kerja saat ini sangat kompetitif, dan dunia usaha seringkali kesulitan memilih karyawan tetap

karena banyaknya kandidat potensial dengan kualifikasi yang sesuai. Pemeriksaan terhadap prosedur perekrutan dan seleksi sangat penting ketika merekrut anggota staf baru untuk bisnis apa pun untuk menugaskan mereka berdasarkan keahlian mereka. Hal ini disebabkan salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah perekrutan dan penempatan staf yang efektif.

Bagi para pelaku manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi merupakan masalah tersendiri karena berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan perlu menerapkan praktik yang tidak memihak dan dapat dipercaya dalam proses perekrutan dan seleksi. Bisnis perlu memilih metode perekrutan dan seleksi terbaik. Tahap awal dalam mencari dan merekrut sumber daya manusia untuk organisasi adalah rekrutmen.

Prosedur atau proses merupakan tahapan atau tahapan dalam rangkaian tindakan yang saling berhubungan. Proses mencari dan memikat calon pekerja yang memiliki dorongan, bakat, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan yang ditemukan dalam perencanaan personalia dikenal sebagai rekrutmen. Visi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi semuanya harus tercermin dalam proses rekrutmen. fase perekrutan pertama, yang mempengaruhi kemandirian, di mana bisnis menemukan karyawan potensial. Karena perekrutan adalah aspek paling penting dalam sebuah bisnis, industri HRM memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan. Faktor utama yang memfasilitasi proses produksi efisien suatu perusahaan mungkin disebabkan oleh fungsi yang dimainkan individu sebagai pekerja, baik secara individu maupun dalam tim pekerja. Pekerja adalah orang atau organisasi yang membutuhkan pekerjaan untuk

memenuhi kebutuhan dasar dan tujuan keamanan finansial. Mereka mungkin bekerja sebagai pekerja kontrak atau sebagai pekerja berdasarkan perjanjian awal tertulis atau tidak tertulis untuk menyelesaikan suatu tugas. Ketika karyawan baru ditambahkan untuk peran manajemen, ketika pekerja dipilih, ketika mereka mendapatkan pelatihan kompensasi, dan ketika pengalaman kerja seorang karyawan dievaluasi, manajemen sumber daya manusia berubah menjadi pelatihan dan kebijakan. Memenuhi visi dan misi perusahaan dan memenuhi tujuan organisasi yang diantisipasi, aktivitas sumber daya manusia mengatur perekrutan karyawan potensial atau penyediaan tenaga kerja tambahan. Tugas-tugas ini termasuk menetapkan gaji atau kompensasi tenaga kerja, termasuk pembagian atau pemisahan tenaga kerja ke dalam konservasi melalui prosedur pengelolaan, dan banyak lagi. Oleh karena itu, penting untuk memaksimalkan keberadaan MSDM pada tahap awal. Tiga kategori yang sering digunakan untuk mengkategorikan tugas dan fungsi strategis: tugas administratif, strategis, dan operasional. Perusahaan kini dapat dengan mudah merekrut staf berkat kemajuan teknologi. PT Cita Intrans Selaras misalnya, memanfaatkan media sosial dan media online untuk mengisi posisi. Website, Instagram, dan WhatsApp menjadi media yang digunakan. Banyak orang, termasuk orang tua dan anak-anak, memanfaatkan media sosial, khususnya internet, untuk mencari pekerjaan atau lowongan kapan pun dan dimanapun dibutuhkan. Hal ini membuat proses pencarian kerja tampak resmi dan menghilangkan segala hambatan. Informasi tentang lowongan pekerjaan yang diposting di platform media sosial lebih mudah dipahami dan jelas bagi calon kandidat. Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana

PT Cita Intrans merekrut tenaga kerja yang berkualitas, peneliti memilih PT Cita Intrans Selaras Merjosari, Kota Malang, Kota Malang sebagai tempat penelitian. Tujuan peneliti untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi di PT Cita Intrans Selaras.

Mencari tahu cara mengevaluasi proses perekrutan dan seleksi karyawan merupakan topik kajian yang menarik bagi penulis. Oleh karena itu, penulis langsung melakukan penelitian dengan berbicara kepada manajer, HRD, dan pekerja untuk mempelajari cara merekrut dan memilih staf. Mengingat fakta bahwa perekrutan dan seleksi personel sangat penting bagi bisnis, maka sebaiknya merekrut dan memilih orang-orang yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk menghindari dampak buruk terhadap pertumbuhan perusahaan. Penulis terinspirasi atau tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang**”

1.2 Fokus Penelitian

Kajian menyeluruh terhadap permasalahan yang muncul dapat dengan mudah diselesaikan oleh peneliti dengan menentukan topik penelitian. Penelitian ini berfokus pada penelaahan terhadap prosedur rekrutmen dan seleksi personalia pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang, dengan tujuan untuk menjadi acuan bagi peneliti. Satu atau lebih bidang yang relevan dalam suatu situasi sosial menjadi subjek kajiannya.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berikut ini muncul dari latar belakang informasi yang telah diberikan mengenai proses rekrutmen dan seleksi staf:

1. Mendeskripsikan prosedur penerimaan dan seleksi pegawai baru pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang.
2. Apa saja unsur-unsur yang digunakan PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang untuk membantu dan menghambat perekrutan dan seleksi karyawan baru?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tata cara perekrutan dan seleksi karyawan PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang
2. Untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang digunakan PT Intrans Selaras Merjosari Kota Malang untuk menarik dan memilih karyawan, serta elemen-elemen yang menguntungkan mereka.

1.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian, menurut Sugiyono, merupakan model mental yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti dengan jenis dan kuantitas pertanyaan penelitian yang perlu dijawab. Metode penelitian kualitatif sedang diterapkan. Karena penelitian dilakukan dalam setting natural, Sugiyono menyatakan bahwa teknik kualitatif merupakan pendekatan naturalistik.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain:

1. Bagi Peneliti/penulis

Hal ini bertujuan dengan mempelajari judul skripsi Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai, penulis akan lebih memahami pokok bahasan penelitian dan merasakan manfaatnya di dunia kerja.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi

Membangun hubungan kerja yang kuat dengan dunia usaha untuk mendukung penelitian masa depan melalui Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi

3. Bagi perusahaan atau instansi

Mendorong kerjasama yang positif dan saling menguntungkan antara dunia usaha dengan Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi

1.7 Ruang Lingkup

Pemilihan topik penelitian memberikan kemudahan bagi peneliti untuk melakukan penyelidikan mendalam terhadap permasalahan yang muncul. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Intrans Selaras Merjosari Kota Malang, dengan tujuan untuk menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Satu atau lebih bidang yang relevan dalam suatu situasi sosial menjadi subjek kajiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, M. F., & Anggraini, T. 2023. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 13-19.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. 2023. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gama Group Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1065-1075.
- Gunawan , C.I. 2015. *Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 9.(2) :200-207.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Harjanti Dhyah dan Raymond Effendy, 2017, Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja, Surabaya, Vol. 5, No. 1,
- Handoko, 2018 & suparni 2017
https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/255691/File_10-B_ab-II-Landasan-Teori.pdf
- Jackson & Effendy dan Harjanti, 2017. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Pt Pelayaran Tonasa Lines*
- Kasmir, Rahmawati S, Shalahuddin. 2017. Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*. 5 (1): 99-106
- Kartika, C. S. 2014. Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. *Agora*, 2(1), 18-22.
- Nuraeni, N, 2018, Rekrutmen Calon Karyawan. *Swabumi*, 6(1), 63. Retrieved from
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/3317>
- Patricia, M. S., & Hersusetiyati, H. 2022. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Oranger Mobile pada PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)*, 2(2), 87-91.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN

- Simamora,2020, Effendy, Raymond. 2017. “*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja.*” Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi 16 no. 3(1):131–39.
- Siagian , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Sugiyono, 2019, fokus penelitian, buku sugiyono2019:279
- Sugiyono,2019,penelitian kualitatif <https://digilib.sttkd.ac.id/1807/4/SKRIPSI%20-%20engah%20wahyu%20diana%20santy> 4.Pdf
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai dalam Amalia 2017, repository.polipangkep.ac.id pertama kali diindeks oleh Google pada April 2019
- Zuhriyalsyah, Z. 2019. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing Oleh Pt. Prima Karya Sarana Sejahtera* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).