

ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. ISTANA KEBON JERUK DI JAKARTA BARAT

Titik Haryanti¹Erna Wati² Heri Setiyawan³

Program Studi D-3 Administrasi Perkantoran

Politeknik Tunas Pemuda Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

titikharyanti19@gmail.com¹, ernawati@politeknik-tunaspemuda.ac.id²,

herry@politeknik-tunaspemuda.ac.id³.

ABSTRAK

Sanyoto, Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kualitas organisasi sumber daya manusia bergantung pada kualitas calon pegawai atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan mulai dari rekrutmen. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan sebaik mungkin untuk menghindari rekrutmen yang mengakibatkan pemborosan dan kerugian bagi perusahaan. Manfaat utama dari proses rekrutmen adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu mendapatkan karyawan yang tepat untuk pekerjaan itu. Yang memberdayakan keterampilan dasar kejujuran, dan tanggung jawab.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta barat? Dan tujuan dari rekrutmen ini adalah 1). Mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di PT. Istana Kebon Jeruk. 2). Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen yang yang diterapkan di PT. Istana Kebon Jeruk. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, adapun data yang digunakan adalah data primer yang di diberikan pertanyaan kepada responden dan data skunder yang sudah tersedia di dalam perusahaan. Metode rekrutmen yang digunakan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat adalah Metode terbuka. Proses pelaksanaan rekrutmen pada PT. Istana Kebon Jeruk dimulai dengan analisis pekerjaan yang dibutuhkan, kemudian mempublikasikan lowongan pekerjaan tersebut ke media terutama media online. Tahap-tahap seleksi yang diterapkan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat diawali dengan seleksi administrasi, kemudian wawancara dengan user, tahap yang paling utama dalam proses seleksi yakni tahap wawancara dan orientasi kerja.

Kata kunci: Rekrutmen Karyawan

ABSTRACT

Sanyoto, Employees as human resources are the key to organizational success. The quality of human resource organizations depends on the quality of prospective employees or applicants. Efforts to determine prospective employees start from recruitment. Therefore, recruitment must be done as well as possible to avoid recruitment which results in waste and losses for the company. The main benefit of the recruitment process is to achieve the desired goal, which is getting the right employee for the job. Which empowers the basic skills of honesty, and responsibility.

This research was conducted to find out how the employee recruitment process at PT. Kebon Jeruk Palace in West Jakarta? And the purpose of this recruitment is 1). Knowing how the employee recruitment system at PT. Kebon Jeruk Palace. 2). To determine the suitability of the recruitment that is applied at PT. Kebon Jeruk Palace. The method used is descriptive qualitative, namely as a research process that produces qualitative data in the form of written or spoken words from the person or actor being observed. The data collection technique uses interviews, while the data used is primary data which is given questions to respondents and secondary data that is already available in the company. The recruitment method used at PT. Kebon Jeruk Palace in

West Jakarta is an open method. The process of implementing recruitment at PT. The Kebon Jeruk Palace begins with an analysis of the jobs needed, then publishes the job vacancies to the media, especially online media. The selection stages applied to PT. The Kebon Jeruk Palace in West Jakarta begins with administrative selection, then interviews with users, the most important stages in the selection process are the interview and work orientation stages.

Keywords: Employee Recruitment

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Setiap organisasi memerlukan manusia untuk mengoperasikannya. Oleh sebab itu maka kualitas sumber daya manusia haruslah selalu dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan manajemen yang baik akan membantu untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya, diperlukan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang dinamakan dengan rekrutmen.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencapai dan memikat calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan tahap proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang benar-benar memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi pada saat sekarang ini yang dilakukan oleh perusahaan.

Kesuksesan rekrutmen menjadi sulit dicapai jika pekerjaan yang akan diisi tidak didefinisikan secara jelas. Di samping itu, apakah pekerjaan yang akan diisi itu pekerjaan yang sudah atau termasuk pekerjaan yang baru di ciptakan, persyaratannya harus dirumuskan secara tepat untuk kepentingan pelaksanaan rekrutmen yang efektif. Tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

PT. ISTANA KEBON JERUK. Terus berupaya untuk meningkatkan SDM melalui pelatihan - pelatihan, beasiswa pendidikan dan lain sebagainya.

Namun masih banyak ditemui karyawan yang berhenti dari pekerjaannya, setelah proses perekrutan.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul ‘ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. ISTANA KEBON JERUK DI JAKARTA BARAT.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi Sebagai berikut:

1. Bagaimana jika prosedur perekrutan yang menghasilkan calon karyawan yang tidak sesuai kriteria?
2. Apakah ada sistem pemilihan nepotisme berdasarkan nesaudara atau teman berdasarkan hubungannya, bukan berdasarkan kemampuannya untuk mengisi jabatan tertentu?
3. Apakah terdapat kesesuaian pemberia hak hak calon karyawan sesuai dengan beban pekerjaan yang akan di tanggungnya?
4. Apakah Proses wawancara yang dilakukan oleh devisi perekrutan secara mendetail kepada si calon karyawan?
5. Apakah Proses perekrutan sudah berdasarkan pengalaman dan kemampuan yang di pilih kepada calon karyawan?
- 6.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat sudah berjalan dengan baik?
2. Apa kelebihan dan kekurangan rekrutmen karyawan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat?
3. Alat instrument apa yang digunakan pada proses rekrutmen karyawan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat?
- 4.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan lain-lain maka penelitian ini, dibatasi pada: Analisis Rekrutmen Karyawan PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan di PT. Istana Kebon Jeruk.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi karyawan untuk menambah ilmu terutama dalam perekrutan karyawan
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam suatu perusahaan terutama yang berkaitan dengan masalah rekrutmen karyawan.
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja kenyataan.
4. Bagi Akademis
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda.

BAB II LANDASAN TEORI, DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Landasan Teori

1. Pengertian Rekrutmen

Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama.

Misalnya, Singodimedjo (2016:46), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Kemudian Menurut Faustino Cardoso Gomes (2014:105), Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi dan sumber dari dalam (*internal*) organisasi (Jackson, Schuler, Werner, 2015 : 242).

Hasibuan (2014 : 41) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi.

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2014 : 170), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Hal ini memerlukan keahlian bagi manajer organisasi untuk jeli dan teliti dalam mengamati tahap demi tahap rekrutmen untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut guna membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan jauh sebelumnya.

Menurut Handoko (2015) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan lebih jauh lagi.

Edi Sutrisno mengatakan (2016:46). Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahapan berikutnya setelah persiapan untuk rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian, antara yang di inginkan dan antara yang di dapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktifitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut mengalami kegagalan.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

c. Sumber penarikan tenaga kerja

penarikan pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui empat tahapan yaitu:

1). Tahapan Identifikasi

Tahapan identifikasi merupakan tahapan awal dari proses yang terdiri atas penentuan dari unsur-unsur yang diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang dapat dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Dalam kaitannya dengan pihak penilai. Identifikasi berarti bahwa bagaimana pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai dari yang dinilai. Adalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya diadakan evaluasi. Dengan diadakannya evaluasi, berarti ada pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur-unsur yang dinilai harus diamati, secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat.

2). Proses Seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi (Maltis.2014:261).

Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang dengan cara menyeleksi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai untuk memperoleh kecocokan antara apa yang sesungguhnya dapat dilakukan dan apa yang ingin dilakukan pelamar.

Adapun proses seleksi yang lazim dipergunakan oleh perusahaan, prosedurnya meliputi:

- a). Wawancara awal
- c). Pengisian formulir
- d). Pemeriksaan referensi
- e). Test psikologi
- f). Wawancara / interview
- g). Persetujuan atasan langsung
- h). Pemeriksaan kesehatan
- i). Indeks atau orientasi.

3. Penempatan

Penempatan bukanlah merupakan sebuah keputusan final, hal ini merupakan sebuah langkah awal yang terdiri dari apa yang menurut perkiraan supervisor yang bersangkutan dapat dilakukan oleh si pekerja baru dengan apa yang di minta oleh pekerja dalam bentuk minat, intristik, kesempatan untuk bekerja sama, kemungkinan promosi, pemebayaran atau imbalan. (Maltis 2014)

4. Orentasi tenaga kerja

Suatu program yang dibuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, bagaimana kedudukannya / peranan karyawan, organisasi dan karyawan lain, kehidupan sosial, budaya, dan lingkungan disekitar tempat kerja. (Gary Dessler.2014).

d. Metode-Metode rekrutmen

Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan metode rekrutmen, yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Edi Sutrisno (2016:46).

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:44) metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu:

1. Metode tertutup.
Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja di informasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pekerja yang baik sulit.
2. Metode terbuka.
Metode terbuka ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka, diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified yang lebih baik.

e. Proses Rekrutmen

Menurut Samsudin (2015 : 16), langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen antara lain:

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
3. Menentukan calon yang tepat
4. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
5. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
6. Menyaring atau menyeleksi kandidat
7. Membuat penawaran kerja
8. Mulai bekerja

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya (Siagian, 2016 : 102).

f. Kendala Rekrutmen

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa menghadapi berbagai kendala. Kendala-kendala ini muncul dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan mencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak (Siagian, 2015 : 104).

1). Faktor – Faktor Organisasional

Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain:

a). Kebijakan promosi dari dalam.

Dengan kebijaksanaan ini lowongan-lowongan yang ada diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi, tentunya para pencari tenaga tidak usah lagi mencari sumber-sumber tenaga diluar organisasi. Sehingga kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas.

b). Kebijakan tentang imbalan.

Dengan kebijaksanaan ini para pencari tenaga kerja baru hanya dapat menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku bagi organisasi.

c). Kebijakan tentang status kepegawaian.

Maksud dari kebijaksanaan ini ialah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Dengan kebijaksanaan seperti ini para pencari tenaga kerja hanya mencari pelamar yang bersedia bekerja secara penuh waktu bagi organisasi yang akan memperkerjakannya.

d). Rencana sumber daya manusia.

Rencana ini memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen dari luar. Dengan rencana demikian akan membatasi langkah dan tindakan para pencari tenaga kerja, mereka harus mematuhi apa yang telah ditetapkan.

2. Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja

Para pencari tenaga kerja mungkin saja sudah mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu. Segi negatif dari kebiasaan, yang merupakan kendala dalam proses rekrutmen ialah kecenderungan berbuat kesalahan yang sama terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif kuat bagi organisasi.

g. Alat-Alat Rekrutmen

Adapun alat- alat test yang digunakan dalam seleksi karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Test HTP (House Tree Person).

Test ini umumnya memiliki tujuan untuk mengukur keseluruhan pribadi. Waktu yang digunakan dalam test HTP normalnya 10 menit. Berikut beberapa alasan digunakannya test HTP sama seperti test DAP dan BAUM, yaitu: karena ketiga objek tersebut paling dikenal oleh orang, hampir semua orang tak menentang diminta menggambarannya, di bandingkan dengan objek lain, objek yang lebih dapat menstimulir verbalisasi yang sifatnya jujur dan bebas.

Rumah (menggambarkan kehidupan sosial terutama mengenai gabungan / asosiasi pada subjek dalam hubungan dengan orang lain), pohon (menggambarkan kehidupan vital atau peranan hidup individu yang bersangkutan dalam hubungan dengan kemampuan yang dimilikinya), dan person (bagaimana *interpersonal relationship* dari individu, baik yang bersifat umum maupun spesifikasi).

2. Test PAULI.

Tujuan test pauli adalah mengetahui batas perbedaan kondisi individu, melihat prestasi dengan tepat, dan mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap prestasi. Aspek kepribadian yang diukur dalam tes pauli antara lain:

- a). Kekuatan kemauan
- b). Daya tahan dan keuletan
- c). Ketekunan dan konsentrasi
- d). Daya penyesuaian
- e). Vitalitas / energy (dengan asumsi, energi = prestasi)
- f). Kecermatan dan ketelitian
- g). Stabilitas emosi
- h). Sikap terhadap tugas, sikap dalam menghadapi tantangan, dan cara mengendalikan diri.

3. Test CFIT.

Test selanjutnya disebut CFIT (*culture fair intelligence test*) adalah pengukuran nonverbal terhadap *fluid intelligence* yang diciptakan oleh Raymond B. Cattel. Tujuan dari CFIT adalah untuk mengukur fluid intelligence (kemampuan analisis dalam situasi abstrak) dalam pola yang bebas mungkin dari pengaruh budaya. (Gregory.2015).

4. Test Papikostick.

Secara singkat, Papikostick merupakan laporan inventori kepribadian, terdiri atas 90 pasangan pernyataan pendek berhubungan dalam situasi kerja, yang menyangkut 20 aspek kepribadian yang di kelompokkan dalam 7 bidang:

- a). Kepimpinan (leadership).
- b). Arah kerja (work direction).
- c). Aktivitas kerja (activity).
- d). Relasi social (social nature).
- e). Gaya bekerja (work style).
- f). Sifat tempramen.

Tes Papikostick saat ini sering digunakan dalam lingkup HRD di suatu perusahaan / organisasi. Tes ini merupakan salah satu tes kepribadian yang tercermin dalam tingkah laku yang didasari pada katagorisasi. Papi kostick mengukur role dan need individu dalam kaitannya dengan situasi kerja.

Dengan mempelajari papikostick, maka kita akan banyak memperoleh informasi mengenai profil individu baik dari segi tipologi kepribadiannya, maupun dalam kontek pekerjaannya.

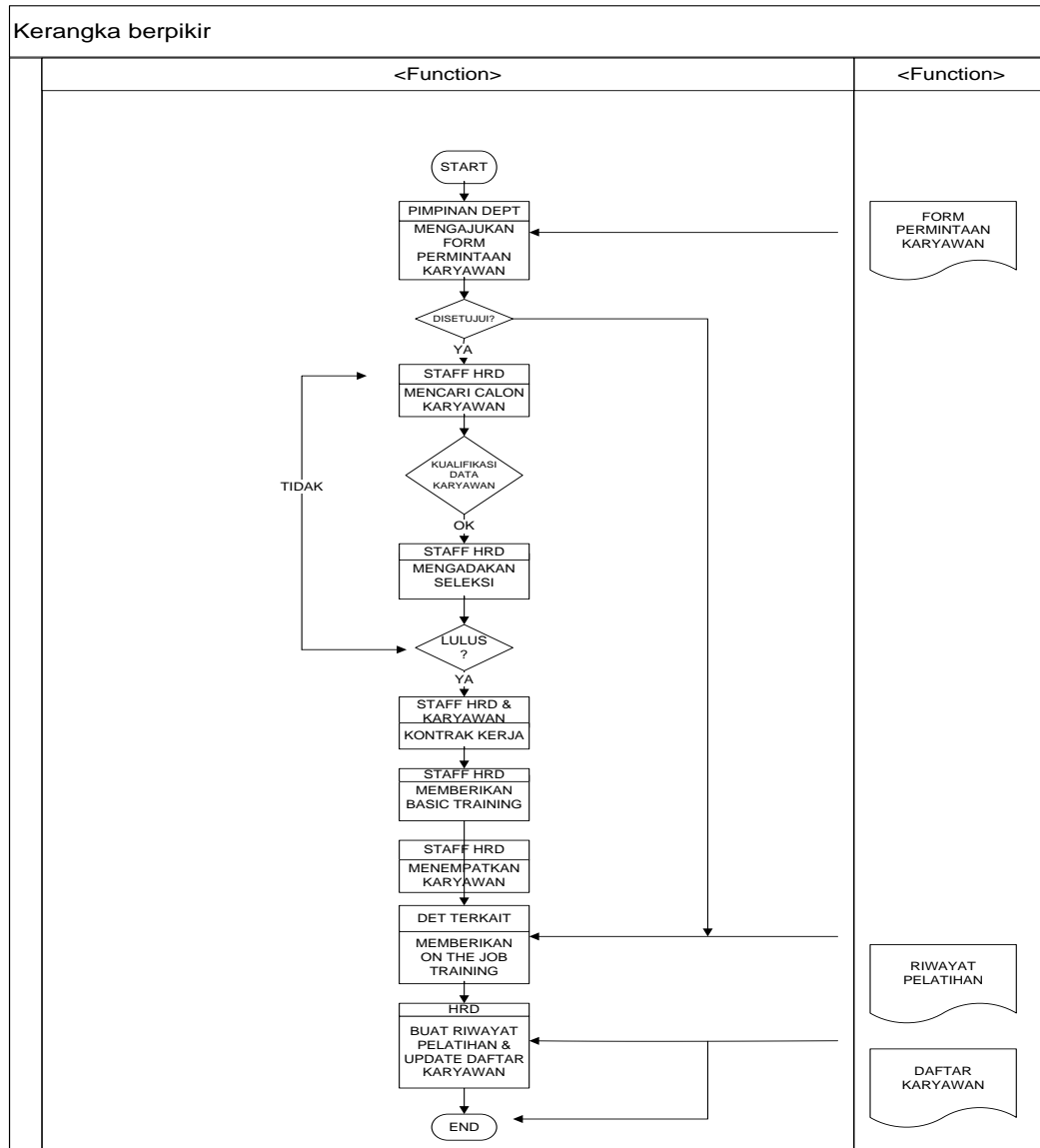
5. Test kraeplin

Pada awalnya test ini dimaksudkan untuk mengetahui kepribadian seseorang dengan kecendrungan klinis, diantaranya untuk mengukur ingatan, dan hal yang berhubungan dengan kelelahan distraksi. Kemudian dalam pengembangannya alat test ini digunakan untuk mengukur bakat dengan cara mengubah tekanan pada proses skoring dan interpretasi lebih objektif dan bukan penekanan pada interpretasi proyektif. Test ini digunakan sebagai test bakat, test sikap kerja, dan tes kepribadian untuk menentukan tipe *performance* seseorang, misalnya: hasil penjumlahan angka yang sangat rendah mengindikasikan gejala retardasi mental, terlalu banyak salah hitung, mengindikasikan adanya epilepsy atau hilangnya ingatan sewaktu test, dan rentang ritme/ grafik (antara puncak **Kerangka berpikir.**

Keterangan

1. Department Head bisa mengajukan form permintaan karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Form permintaan karyawan harus disetujui oleh Direktur SDM.
3. Berdasarkan form permintaan karyawan dari departemen HRD, melakukan pencarian karyawan dengan cara antara lain:
 - a. Pasang iklan di surat kabar.
 - b. Lewat pihak ke tiga penyalur.
 - c. Lewat internet.
 - d. Dan lain-lain.
4. HRD akan melakukan kualifikasi terhadap data calon karyawan yang masuk dan dan mendaftar. Untuk level operator, proses kualifikasi bisa dilakukan oleh HRD dan pimpinan department yang melakukan.
5. Jika seleksi data karyawan sudah ok, maka HRD akan mengundang calon karyawan yang bersangkutan untuk mengikuti seleksi. Proses seleksi dilakukan dengan test tertulis dan interview.
6. Semua karyawan wajib mengikuti on the jobtraining sebelum melakukan Pekerjaan.
7. Kerdasarkan training yang telah diberikan HRD membuat riwayat pelatihan karyawan.

Gambar 2.1



BAB III METOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Istana Kebon Jeruk. Yang berlokasi di Jl. Panjang No 200 Kebon Jeruk. Jakarta Barat. Penelitian ini mulai dilakukan pada awal bualan Juli 2017 sampai dengan tanggal 31 desember 2017.

B. Metode Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Istana Kebon Jeruk tahun 2017 merupakan metode *kualitatif* yang bersifat *deskriptif*. Dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk menggali data atau informasi secara mendalam mengenai topik yang akan dilakukan penelitian. Berdasarkan Bog dan Taylor (2014:42) mendefinisikan metologi *kualitatif* sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati.

Peneliti menggunakan metode tersebut karena penelitian ini ditunjukkan untuk menggambarkan Analisis Rekrutmen Karyawan Pada PT. Istana Kebon Jeruk.

C. Subyek dan Sumber Data Penelitian

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Adapun data yang di perlukan itu adalah:

1. Data primer.
Menurut Sani, masyuri (2014:191) data primer adalah data yang di ambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan kuesoner. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari PT. Istana Kebon Jeruk melalui wawancara dengan HRD perusahaan beserta staff yang terkait dan akses data internal perusahaan yang tersedia.
2. Data sekunder.
Menurut sani, masyhuri (2014:194) data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, antara lain melalui dokumen-dokumen seperti buku, keterangan dari tulisan, (Artikel), browsing di internet, maupun modul serta yang lain-lain yang mendukung penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu *Deep Interview*, yaitu data yang dilakukan dengan cara wawancara dengan bagian yang berhubungan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data-data yang diperlukan(sugiono, 2015:130). Berdasarkan sifat pertanyaan, wawancara ini dapat dilakukan dengan sistem wawancara bebas.

E. Analisa Data

Analisa data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara mendalam dan bahan-bahan yang telah dikumpulkan. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis isi, dimana pengertian analisis isi menurut Mayring (2014:43) adalah menganalisa setiap teks atau isi yang didapat dari semua sumber wawancara mendalam. Kemudian mengidentifikasi beberapa topic yang berkaitan dengan beberapa masalah yang di ambil oleh peneliti yaitu Proses rekrutmen Karyawan di PT. Istana Kebon Jeruk.

1. Coding.

kode adalah kata atau frasa pendek yang memuat esensi dari suatu segmen data. Anselm Strauss (1987: 27). Berikut model-model-model coding: Adapun pengkodean dalam penelitian ini adalah:

1. SOP
2. HRD
3. Kreteria Kusus
4. Komunikasi
5. Informasi
6. Sistem

Menurut Miles dan Hiberan (2014: 16) sebagaimana yang di tulis Malik diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian dalam penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “ kasar “ yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data reduksi.

2. Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti: merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Reduksi data bisa dibantu dengan alat elektronik seperti: komputer dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dengan reduksi maka peneliti merangkum, mengambil data yang penting, membuat kategorisasi, berdasarkan huruf besar, huruf kecil dan angka. Data yang tidak penting dibuang.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Profil Tempat Penelitian****1. Sejarah perusahaan**

PT. Istana Kebon Jeruk selama ini dikenal dengan nama HONDA KEBON JERUK adalah authorized Honda Dealer atau perwakilan resmi Honda yang didirikan pada tanggal 11 Desember 1998. Yang berlokasi di Jln panjang No 200 Kebon jeruk Jakarta Barat. Sebagai dealer resmi Honda, HONDA KEBON JERUK adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor, khususnya mobil Honda, dengan standart mutu dealer, penyediaan suku cadang asli, dan penjualan unit kendaraan baru Honda. Seiring dengan pesatnya perkembangan otomotif di Indonesia, dan pesatnya perkembangan perusahaan, PT. Istana Kebon Jeruk atau yang di kenal dengan HONDA KEBON JERUK, mengembangkan usahanya yaitu HONDA KEDOYA bergerak di bidang service body & paint yang berlokasi di Jln Kedoya Alkamal No 12 Jakarta Barat.

2. Visi Misi Dan Moto

- a. Visi
Menjadi perusahaan yang besar dan terpandang serta di perhitungkan keberadaanya diwilayah Jakarta barat.
- b. Misi
Menciptakan dan membangun sumber daya berkualitas dibidangnya masing-masing untuk menjawab kebutuhan dan kepuasan para pelanggan Honda Kebon Jeruk.
- c. Moto
THE POWER OF DREAMS.

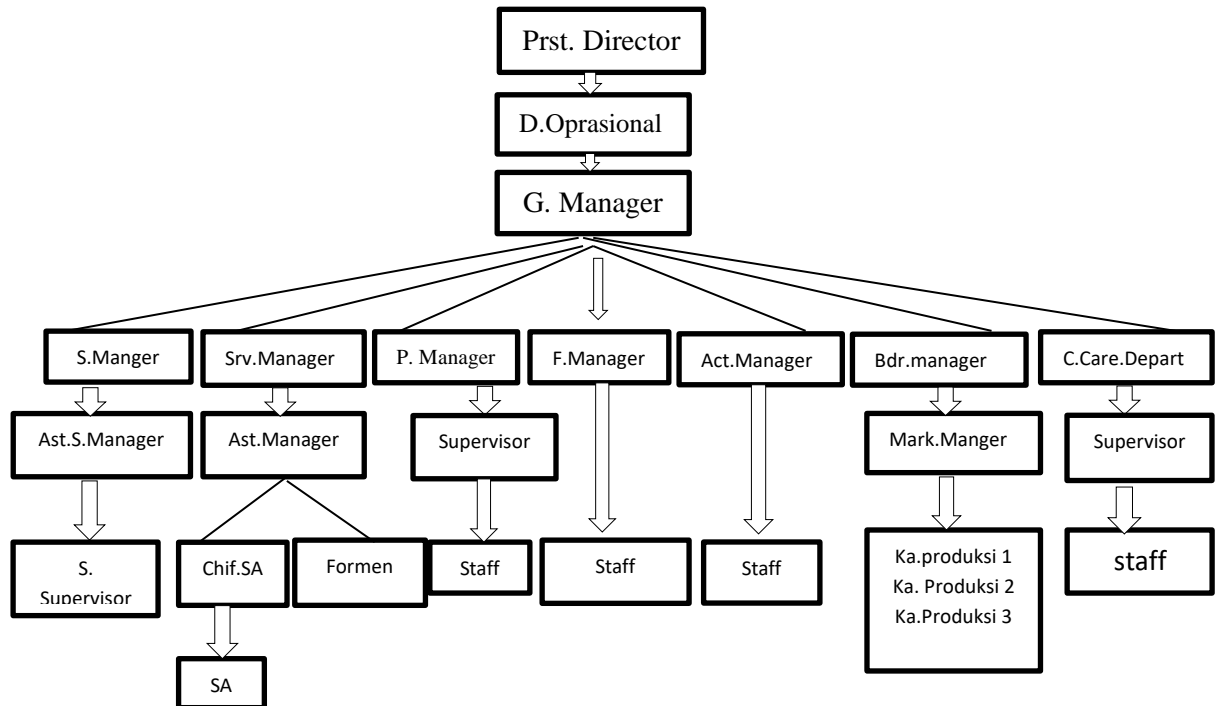
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan adalah gambaran skematis tentang hubungan kerja sama dalam suatu perusahaan atau organsasi untuk mencapai tujuan atau sasaran. Pembatasan tugas dan tanggung jawab dari unit – unit organisasi yang ada dalam perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki struktur organisasi perusahaan, baik itu dalam sebuah perusahaan bisnis atau perusahaan dagang, yang menggambarkan interaksi antara setiap anggota dalam menanggung amanah yang telah diserahkan kepada setiap orang untuk menempati posisi masing-masing.

Struktur organisasi memiliki alur yang mana setiap alur memiliki perintah yang mendefinisikan mengenai jabatan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban masing-masing anggota, supaya kegiatan kerja dalam komunikasi antara satu unit dengan unit yang lain saling melengkapi dalam perusahaan tersebut.

Gambar.4.3
Struktur organisasi PT. Istana Kebon Jeruk



1. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Presiden Direktur

- 1). Memantau langsung jalanya perusahaan
- 2). Menentukan kebijakn kebijakan dalam perusahaan
- 3). Menjalin hubungan kemitraan dengan pihak luar

b. Direktur Oprasional

- 1) Mengkordinasi tugas-tugas para pegawai
- 2) Mengeluarkan cek dan giro pembayaran atas pembelian barang yang jumlahnya cukup besar
- 4) Membuat kebijakan perusahaan
- 5) Mengurus tender-tender perusahaan untuk high class
- 6) Menandatangani surat atau dokumen yang penting

b. General manajer

- 1) Mengawasi dan mengkoordinasi bawahanya
- 2) Mendelegasikan perintah direktur utama kepada karyawannya.
- 3) Menentukan strategi bisnis perusahaan.

c. manajer finace

- 1). Mengurusi giro
- 2). Laporan keuangan

d. part manajer

- 1). Menjalin kerja sama dengan suplayer
- 2). Membuat laporan kerja bagian part

e. Service manajer

- 1). Mengawasi jalanya bagaian service
- 2). Merekap data service

f). sales manajer

- 1). Mengatur strategi penjualan
- 2). Mengkordinasi penempatan sales
- 3). Menentukan target penjualan

g. Manejer Accounting.

- 1) Memeriksa laporan keluaran dan pemasukan
- 2) Membuat laporan penggajian
- 3) Mengurusi aset-aset yang di miliki perusahaan
- 4) Mengontrol keungan perusahaan

h. car care departemen

- 1). men folowup customer service
- 2). Menerima keluhan pelanggan

- 3). Pembuatan booking service
- i. forman
 - 1). Mengatur kerja mekanik
 - 2). Menganalisa kerusakan pada mobil
- J. Ciff Service advisor
 - 1). Mengawasi kerja penerimaan customer service
 - 2). Menentukan pembagian jassport
- k. Service advisor
 - 1). Menerima pendaftaran customer service

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan disusun semaksimal mungkin sesuai dengan prosedur ilmiah, akan tetapi penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari adanya kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan – keterbatasan penulis yaitu sebagai berikut

1. Keterbatasan waktu
Penelitian ini dilakukan oleh penulis terbatas oleh waktu. Oleh karena itu, penulis hanya meneliti keperluan yang sesuai dengan apa yang berhubungan dengan penelitian saja. Walaupun waktu yang digunakan cukup singkat, akan tetapi bisa memenuhi syarat – syarat dalam penelitian ilmiah.
2. Keterbatasan kemampuan
Penulis tidak lepas dari pengetahuan, oleh karena itu penulis menyadari kemampuan khususnya dalam ilmiah. Tetapi penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan penelitian sesuai dengan kemampuan penulis dengan bimbingan dari dosen pembimbing.
3. Keterbatasan materi dan tempat penelitian
Penelitian terbatas hanya difokuskan pada kajian tentang perekrutan karyawan. Dengan membahas bagaimana proses perekrutan karyawan pada PT. Istana Kebon Jeruk.

B. Deskripsi Data penelitian

Dalam penelitian ini, penarikan sampel yang digunakan adalah snowball sampling karena informasi yang diberikan oleh satu responden memiliki kesamaan dengan informan lainnya, dengan cara wawancara mendalam, peneliti akan mengolah data hasil dari wawancara mendalam yang telah di laksanakan. Dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah informan yang bekerja di perusahaan PT. Istana Kebon Jeruk.

Tahap wawancara penelitian ini dimulai pada saat, 29 September 2017 hingga 27 Oktober 2017. Wawancara ini dilakukan dengan pendekatan kepada informan supaya dalam proses wawancara mudah dalam mendapatkan datanya.

Dalam tahap wawancara juga tak mudah untuk mendapat kan informasi atau data yang di inginkan penelenti, karena tidak semua informan bersedia untuk di wawancarai.

Penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif untuk melihat kondisi alami suatu fenomena. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan menggambarkan realita yang komplek. (Nasution, 2015:3).

Untuk tahap analisis, yang dilakukan peneliti adalah membuat daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara, pengumpulan data, dan analisis data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Untuk mengetahui informasi yang diberikan oleh informan penelitian menggunakan beberapa tahap:

1. menyusun draf pertanyaan wawancara agar wawancara dilakukan tidak Menyimpang dari tujuan penelitian.
2. Melakukan wawancara dengan bagian HRD dimana bagian HRD yang menjalankan perekrutan.selain itu juga peneliti mewancarai karyawan selain HRD.
3. Melakukan dokumentasi langsung di lapangan untuk melengkapi data data-data yang berhubungan dengan penelitian.
4. Memindahkan data penelitian yang berbentuk daftar dari semua pertanyaan yang diajukan kepada narasumber atau informan.
5. Menganalisis data wawancara yang telah dilakukan.

C. Karakteristik informan

Infoman yang diwawancarai dalam penelitian ini berjumlah tiga informan yaitu bagian HRD, bagian Kasir, dan bagian Administrasi umum. Informan ini telah disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dalam penelitian.

Tabel 4.4
Karakteristik informan

No	Nama	Usia	Jabatan
1.	Voni Arvia.S.E.	33 Tahun	Kepala HRD
2.	Wenda Puspita	23 Tahun	Kasir
3.	Sahrullah. S. Kom.	25 Tahun	IT Support

D. Hasil penelitian

Gambar tabel 4.5.
TABEL
HASIL WAWANCARA

NO	PERTANYAAN	INFORMAN 1	INFORMAN 2	INFORMAN 3
A	INPUT			
1.	Apakah ada SOP mengenai Rekrutmen dan seleksi di PT. Istana Kebon Jeruk?	Saat ini blm ada, karena seiring dengan pergantian direktur yg baru, pada saat direktur yang lama SOP ada tapi tidak berjalan dengan baik	Hingga degan saat ini belum ada, semisalnya ada, kita tidak tahu karena dari bagian HRD blm mengkonfirmasi SOP nya	Kemungkinan ada SOP nya tapi untuk saat ini saya kurang mengetahuinya
2.	Siapa yang berhak merekrut dan penyeleksi ?	Bagian HRD	Bagian HRD dibantu dengan asisten manajer untuk wawancara mendalam kepada pelamar	HRD Bagian
3.	Ada atau tidak Kreteria khusus untuk perekrut dan seleksi?	Ada kreterianya	Ada kreteria khusus.	Harus ada kreteria khusus biar memudahkan kegiatan rekrutmen
4.	Masalah apa yang sering di hadapi dalam rekrutmen dan seleksi?	Kekurangan stok pelamar dengan pendidikan khusus	Dalam persiapanya belum maksimal.	Bagian HRD kurang berkomunikasi dengan bagian lain, jd di bilang persiapanya kurang.
5.	Bagaimana mengatasi masalah tersebut?	Dengan cara mengiklankan lewat internet	Mengadakan tes praktek secara langsung untuk posisi posisi tertentu	Diharapkan mengkomunikasikan dahulu kepada bagian informasi sbg pemberitahuan bahwa akan dilakukanya pemanggilan terhadap para pelamar
6.	Apakah ada anggaran untuk proses rerutmen dan seleksi?	Untuk pelaksanaan rekrutmen tidak ada anggaran	Mengenai anggaran tidak ada	
B.	PROSES			
7.	Penyebab utama diadakanya rekrutmen dan seleksi	Kebutuhan pegawai dari masing-masing unit devisi yang mengajuka penambahan tenaga	Karena masih dalam pemnembangan maka yang menjadi penyebab utama yaitu adanya kebutuhan tenaga	Kebutuhan tenaga karena adanya kelowongan di bagian tiap devisi karena adanya karyawan yang risent
8.	Sumber Rekrutmen	Dari eksternal dan eksternal dari internal mengambil karyawan yg kerjanya bagus,dari eksternal pelamar mengirimkan ke security kemudian di serahkan ke HRD untuk di terima.	Dari eksternal	Dari internal
9.	Metode rekrutmen	Metodenya dengan metode terbuka, jadi siapapun dari luar jadi bisa.tidak terbatas untuk orang dalam saja.	Metodenya dengan metode terbuka	Dengan metode terbuka yang di gunakanya
10.	Permasalahan dari sumber rekrutmen	Ada permasalahan yaitu sering tidak cocoknya pendidikan pelamar dengan yang yang seharusnya	Ada permasalahan nya banyak tidak sesuai yang di inginkan	Terdapat permasalahan nya, tidak sesuai dalam perekruttan
11	Hal yang harus dipersiapkan dalam merancang kegiatan rekrutmen dan seleksi	Tiap devisi harus menganalisis jabatan terlebih dahulu	Tiap bagian menghitung dulu berapa kebutuhan tenaga untuk di tempatkan di bagian, kemudian baru diserahkan kepada bagian HRD kemudian	Tidak adanya modul atau panduan untuk pelamar yang akan mengikuti test

			berkas di sortir oleh HRD berdasarkan pendidikannya lalu diajukan ke manajer masing-masing bagian.	
12	Kendala dalam merancang persiapan kegiatan rekrutmen dan seleksi	Kurangnya kordinasi antar devisi	Kurang mengoptimasi beban tugas yang ada, seharusnya sesuai procedure yang ada yaitu dari unit meminta kebutuhanya	Terkadang tidak adanya pemberitshun kepada bagian informasi yang biasanya pertama kali menghadapi pengunjung yang menanyakan ada tes tidak
13	Sarana yang di bagian HRD PT. Istana Kebon Jeruk	Saat ini sarana yang ada tidak memadai memadai	Sarananya belum baik apalagi	Kurang memadai
14	Lamaran yang datang ke PT.Istana kebon Jeruk yang tidak lolos seleksi di simpan dimana	Digudang file	Di gudang file HRD	Digudang file
15	Jumlah maksimal pelamar yang di panggildalam satu kali pemanggilan	Disesuaikan dengan kebutuhan .apabila di butuh kan dua orang , maka di panggil empat ora sebai perbandingan	Seharusnya 2 klai lebih besar jumlah dari posisi yang dibutuhkan sehingga ada perbandingan	Lebih dari 4 orang dalam satu posisi untuk dijadikan perbandingan
16.	Maslah mengenai sarana guna keperluan rekrutmen dan seleksi	Terdapat masalah yaitu ruangan yang di gunakanya tidak ada computer untuk tes, dan tidak ada tes.	Sarananya tidak sesuai	Sarananya bercampur campurbsehingga ga efesien
17	Caranya untuk mengetahui kebutuhan kerja	Oleh bagian HRD dibuatkan permintaan tenaga, lalu diisi oleh bagian HRD ngecek bagian devisi yg membutuhkan	Melakukan analisa kebutuhan dan menghitung beban kerja berdasarkan banyakya pelanggan kemudian di analisa	Di lihat dari beban kerja pegawai di masing - masing
18	Alur permintaan tenaga	Dari devising masing masing kemudian meminta permintaan penambahan ke pada HRD kemudian HRD melakukan rekrutmen	Selama ini, bagian HRD memberikan berkas untuk diisi ke asisten manajer dan kepala ruangan serta kepala bagian kemudian berkas itu di isi oleh yang bersangkutan men.	Dari devisi masing masing melakukan permintaan lalu devisi tersebut melapor ke atasanya kemudian atasanya lapor ke HRD.
19	Dasar pertimbangan untuk dilakukanya permintaan tenaga	Kebutuhan tenaga yg mendesak dan pola kerja tidak sesuai	Jumlah complain pelanggan dan human error	Kebutuhan kerja karna meningkatnya karyawan yg risent
20	Yang berhak melakukan permintaan tenaga	User masing-masing bagian devisi PT. Istana kebon jeruk	Manager masing-masing bagian .	Semua unit berhak
21	Alur rekrutmen dan seleksi yang telah berjalan selama ini	Yg pertama permintaan tenaga dari bagian devisi yg kedua bagian HRD memproses permintaan tersebut kemudian mencari kebutuhan tenaganya lalu di panggil via telpon untuk interview, setelah interview dan cocok kemudian pelamar itu menjalani masa orentasi selama 3 bln	Hasil memang blm optimal hal ini dapat dilihat pada media iklan memalui internet mungkin dalam penulisan pesryaratan pelamar kurang spesifik jadi terlalu banyak berkas yg masuk.	Tidak terlalu jelas karena biasanya pelamar yang dipanggil langsung dating pada hari yg ditentukan HRD.
22	Ketentuan yang diberlakukanya untuk permintaan tenaga	Ketentuanya harus disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, jangan sampai tenaga banyak tapi tidak sesuai dengan	Permintaan harus sesuai dengan kebutuhan	Harus ada kekesuaiannya dalam permintaan tenaga kerja

		kebutuhan yang di harapkan dan hasil kerja tidak optimal		
23	Persetujuan dalam pengajuan permohonan tenaga	Di setuju oleh manajer	Pertama-tama disetujui oleh manajer masing masing kemudian dilanjutkan ke direktur	Biasanya atasan dari tiap unit atau manajer masing masing
24	Masalah yang dihadapi pada prosesnya dari kegiatan rekrutmen dan seleksi	Ruangan yang buat rekrutmen mencampur dengan ruangan meeting	Waktu interview tidak ada campur tangan manger, tidak berkordinasi masing masing ke bagian devisi	Kurangnya bersosialisasi ke bagian lain dalam hal karyawan baru yang telah diterima. Selain itu mungkin dikarenakan karyawan bagian HRD hanya berjumlah 1 orang jadi kurang optimal hasilnya.
25.	Standar kualifikasi sorang pelamar di panggil ke tahap selanjutnya	Pelamar tersebut lulus tes tulis dan psikotes	Seharusnya ada, tapi karena kebutuhan mendesak jadi kualifikasi yang diperhatikan adalah segi akadenis tempat tinggal dan pengalaman kerja	Syarat pendidikanya harus sesuai dengan posisi yang ditawarkan oleh pihak PT. Istana Kebon Jeruk
26	Yang melakukan proses seleksi	User atau dari masing masing bagian devisi	Hal ini jelas dalam wawancara mendalam yang dilakukan antara manajer masing masing bagian dengan pelamar yang sudah lolos	Manajer dan direktur
27	Kinerja bagian HRD Dalam hal rekrutmen dan seleksi	Kinerja Hrd belum maksimal Karena hanya satu orang saja yang di bagian HRD	Harus ada pembenahan lagi terutama dari segi prosedurenya bagian HRD blm tegas dalam hal penerimaan karyawan baru	Factor yang paling berpengaruh adalah karyawan bagian HRD. Yang berjumlah hanya 1 orang.
28	Kendala yang dihadapi dalam proses seleksi	Ipk pelamar yang kurang dari standar, ada yang sesuai standar namun nego siasi masalah pengajian tidak sesuai dengan ke inginin perusahaan	Karena kebutuhan yang mendesak jsdi terkadang dalam penerimaan karyawan baru kurang selektif dan terburu-buru karena harus segera mengisi kekosongan posisi pada bagian tertentu.	Terlalu sedikit pelamar yang di panggil jadi tidak ada pembeding
C.	OUTPUT			
29	Apa yang diharapkan dari adanya proses rekrutmen dan seleksi	Masuk menjadi pegawai PT. Istana Kebon Jeruk dengan kualitas yang bagus dan optimal	Diharapkan karyawan baru yang didapat dari hasil rekrutmen selama ini memiliki tiga yaitu, yang pertama tangguh, baik itu dari kompentasinya ada skill nya bagus dan attitude nya baik, yang kedua yaitu karyawan yang memiliki tingkat kejujuran yang tinggi	Sesui dengan kebutuhan, bila memang ada kekurangan tenaga

30	Aspek yang penting dalam menentukan standar spesifikasi pegawai di PT. Istana Kebon Jeruk	Adanya surat sertivikat ke trampilan kemudian adanya pengalaman kerja	Adanya kompetensi skill dan attite guna mendapatkan karyawan yang tanggung dan berkualitas baik	Bisa bekerja dalam tim, dapat bekerja di bawah tekanan pelanggan
31	Prestasi kerja dari pegawai baru hasil dari rekrutmen	Hasilnya bermacam macam , ada yang berkemampuan baik da nada juga yang berkemampuan terbatas	Hasil kerjanya beragam, ada yg cukup kurang, dan tidak baik	Terkadang kurang memuaskan.
32	Hal yang diperlukan dalam rekrutmen dan seleksi yang dapat dijadikan masukan di bagian HRD	Yang diperlukan adalah agar menjalankan sop nya	Sepesifikasi bagi posisi yang membutuhkan tambahan tenaga harus sangat jelas contoh harus ada pengalaman minimal 2 tahun, saling berkordinasi dengan devisa lain	Sesuai dnegan fungsinya karyawan baru tersebut bekerja sebagai apa
33	Hal hal yang perlu di perbaharui oleh bagian HRD dalam melakukan rekrutmen dan seleksi	Penmbahan tenaga HRD, dan dijalankanya sop	Harus lebih selektif dan kompetitif lagi dalam melakukan rekrutmen dan seleksi	Harus lebih aktif
34	Keinginan untuk PT. Istana kebon jeruk	lebih memperhatikan karyawanya,	Menginkan pengembangan dan pembinaan karyawan yang baik dan optimal, selain itu dapat memperhatikan kepentingan karyawan lain juga	Lebih tanggap dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai terutama dalam hal pnemepatan tenaga kerja.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengumpulan dan analisis data merupakan informasi mengenai proses rekrutmen yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam di PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat.

Hasil dari data serangkaian proses wawancara yang telah dilakukan, metode rekrutmen yang yang digunakan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta barat adalah metode terbuka, yakni dengan mempublikasikan lowongan yang tersedia. Sumber rekrutmen sendiri berasal dari sumber eksternal dan internal dengan merekrut karyawan melalui, media dan publikasi, baik media cetak maupun media on line, untuk internalnya melalui karyawan yang sudah ada yang memenuhi kereteria kemudian di promosikan. Media yang digunakan adalah web perusahaan dan media sosial seperti whatsapp facebook dan lainnya. Akan tetapi hasil dari proses rekrutmen yang sejauh ini yang diterapkan kurang efektif, terutama dari segi kualitas pelamar. Hal ini disebabkan oleh informasi yang disampaikan kurang akurat tidak maksimal.

Tahap-tahap dalam pelaksanaan rekrutmen pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta barat belum maksimal, dan belum sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.. Hal- hal yang dicantumkan dalam publikasi yaitu posisi atau jabatan yang di butuhkan, job deskripsi terkait posisi yang di publikasikan, dan juga job requirement yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan HRD.

Kendala yang yang ditemukan dari proses rekrutmen pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta barat antara lain adalah nilai ijazah pelamar yang tidak sesuai standar yg sudah ditentukan, kebutuhan karyawan yang mendesak sehingga jadi tidak selektif, tidak ada pembandingan pada waktu interview karena yg di panggil jumlahnya sedikit, kemudian masalah negosiasi gaji pada saat interview. Selain itu kendalanya karena jumlah HRD yang hanya satu orang saja Kendala tersebut mengakibatkan deadline waktu yang di targetkan tidak terpenuhi.

Proses seleksi pada PT. Istana Kebon Jeruk yang di jalankan yaitu langsung memanggil user untuk di interview, setelah interview kemudian negosiasi administrasi kemudian menjalankan masa orientasi selama 3 bulan. Tidak melalui tes dan sebagainya. Pada proses seleksi membutuhkan estimasi waktu yang banyak.

Kendala-kendala dalam proses seleksi antara lain adalah terdapatnya peserta yang kurang koperatif disebabkan tidak adanya SOP yang di terapkan, sehingga proses seleksi menjadi terhambat.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis poroses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dilakukan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Istana Kebon Jeruk menggunakan Metode rekrutmennya adalah Metode terbuka. Proses pelaksanaan rekrutmen pada PT. Istana Kebon Jeruk dimulai dengan analisis pekerjaan yang dibutuhkan, kemudian mempublikasikan lowongan pekerjaan tersebut ke media terutama media online.

-
2. Tahap-tahap seleksi yang diterapkan pada PT. Istana Kebon Jeruk di Jakarta Barat diawali dengan seleksi administrasi, kemudian wawancara dengan user, tahap yang paling utama dalam proses seleksi yakni tahap wawancara dan orientasi kerja.
 3. Hasil dari pelaksanaan rekrutmen kurang efektif hal tersebut di karenakan publikasi tentang informasinya tidak akurat, sehingga proses rekrutmen tidak sesuai dengan harapan, sedangkan hasil dari seleksi kurang memuaskan tidak sesuai yang di inginkan, sedangkan kendala dalam proses seleksi banyak di temui.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka di ajukan saran sebagai berikut :

1. Dalam hal Proses pelaksanaan rekrutmen pada PT. Istana Kebon Jeruk, di harapkan perusahaan lebih detail dalam hal mempublikasikan lowongan pekerjaan tersebut ke media terutama media online.
2. Dalam proses seleksi di harapkan perusahaan lebih selektif dalam melakukan tahapan wawancara dan orientasi kerja.
3. Perusahaan seharusnya mempertimbangkan kendala dalam proses seleksi sehingga hasil dari seleksi sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Singgo Dimedjho. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Faustino Cardoso Gomes. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. : Andi Offset.
- Jackson, Schuler. Werner 2015 *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2* edisi Kesepuluh, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Melayu Hasibuan S.P. 2014. *Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry 2014. *Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Handoko, T. Hani 2015 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Edi, surtisno. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana Prenanda Grup
- Mathis Robert L. dan john H. Jackson 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta: buku 2 alih bahasa.. Salemba empat.
- Dessler Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : alih bahasa. PT. Indeks.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Grafindo Persada
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Edi, surtisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenanda Grup
- Melayu Hasibuan S.P. 2015. *Manajemen Sumber Dayan Manusia ,Pengertian dasar, Pengertian Masalah* . Jakarta : Gunung Agung
- Samsudin, Sadin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sondang p. Siagian. 2016 *Manajemen sumber data manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Gregory. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat