



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi: A*

*SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada**  
**Perusahaan Pakaian Jadi *Ouval Research***

Skripsi

Oleh

Bimo Widyatama

2015320143

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada**  
**Perusahaan Pakaian Jadi *Ouval Research***

Skripsi

Oleh

Bimo Widyatama

2015320143

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

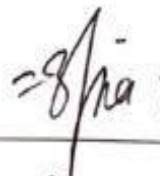
Nama : Bimo Widyatama  
Nomor Pokok : 2015320143  
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Pakaian Jadi Ouval Research

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Jum'at, 20 Desember 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

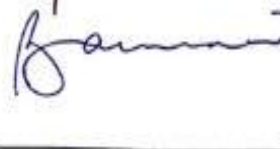
**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. M.M., M.Phil.

: 

**Sekretaris**

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

: 

**Anggota**

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

  
Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Bimo Widyatama

NPM : 2015320143

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada  
Perusahaan Pakaian Jadi Ouval Research

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Desember 2019

Bimo Widyatama

## ABSTRAK

Nama : Bimo Widyatama  
NPM : 2015320143  
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Pakaian Jadi Ouval Research

---

Sebuah perusahaan yang hebat tercipta dari Sumber Daya Manusia yang kompeten. Dalam proses terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkompeten terdapat proses rekrutmen dan seleksi yang seksama dan detail. Hal tersebut mencerminkan bahwa rekrutmen dan seleksi di dalam perusahaan sangatlah penting untuk jalannya perusahaan mendapatkan Sumber Daya Manusia yang unggul.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan pakaian jadi ***Ouval Research*** dan apa saja yang menjadi hambatan dan tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Penelitian dilakukan oleh penulis di perusahaan pakaian jadi ***Ouval Research***. ***Ouval Research*** adalah nama sebuah perusahaan industri rumah tangga dari ***CV. Sailan Industries*** yang memproduksi pakaian jadi. Sebagai salah satu pelopor *industry clothing* Indonesia, ***Ouval Research*** memiliki konsep desain tersendiri yang membedakan dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. Konsep desain ini dinamakan *contemporary design* yaitu sebuah konsep desain modern yang melihat unsur-unsur kehidupan, khususnya kehidupan anak muda saat ini dalam sebuah perspektif baru.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif analisis, metode penelitian yang dilakukan adalah survey. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan studi dokumen. Teknik analisis data yang dilakukan oleh penulis adalah menggunakan teknik analisis data kualitatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menyimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh ***Ouval Research*** paling banyak menggunakan metode rekrutmen eksternal melalui iklan lowongan kerja di *Jobstreet*. Metode rekrutmen tersebut berhasil memenuhi kebutuhan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses seleksi di ***Ouval Research*** menggunakan alat seleksi wawancara dan psikotes. Pelamar yang sudah melakukan serangkaian wawancara dan psikotes akan dinilai dan ditentukan oleh perusahaan kelayakannya untuk bekerja di perusahaan. Keputusan penerimaan dipengaruhi cukup besar oleh rekomendasi dari Pusat Pelayanan Psikologi dan Pengembangan Kepribadian (P4K) Universitas Islam Bandung.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Proses Rekrutmen, Proses Seleksi

## ABSTRACT

Name : Bimo Widyatama  
NPM : 2015320143  
Title : *Analysis of Employee Recruitment and Selection Processes at Ouval Research Garment Company*

---

*A great company is created from competent Human Resources. In the process of creating competent human resources, it requires a complex and detailed recruitment and selection process. This reflects the recruitment and selection in the company which is important for the company to get superior Human Resources.*

*The research objective is to study the recruitment and selection process carried out by **Ouval Research** apparel companies and what are the obstacles and challenges in the recruitment and selection process.*

*Research conducted by the author at the garment company **Ouval Research**. **Ouval Research** is a home industry company from **CV. Sailan Industries** which manufactures apparel. As one of the pioneers of the Indonesian apparel industry, **Ouval Research** has a complete design concept with other similar companies. This design concept is called contemporary design, which is a modern design concept that looks at life that is uncertain, especially the life of young people today in a new perspective.*

*This type of research used by the writer is descriptive analysis, the research method used is a survey. Data collection was carried out using interview and document study data collection techniques. Data analysis techniques performed by the authors use qualitative data analysis techniques.*

*The results of research conducted by the authors conclude that the recruitment process carried out by **Ouval Research** mostly uses external recruitment methods through job advertisements on Jobstreet. The recruitment method successfully meets the needs of employees needed by the company. The selection process at Ouval Research uses interview and psychological test as selection tools. Applicants who have conducted a series of interviews and psychological tests will be assessed and determined by the company's eligibility to work in the company. The admission decision is influenced by the recommendations from the Pusat Pelayanan Psikologi dan Pengembangan Kepribadian (P4K) Universitas Islam Bandung.*

*Keywords: Human Resources, Recruitment Process, Selection Process*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas izinnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi untuk pendidikan S1 penulis di Universitas Katolik Parahyangan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dengan judul “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Pakaian Jadi *Ouval Research* ”.

Penulis berharap skripsi yang dibuat oleh penulis dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya, dan bagi penulis pada khususnya. Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis kerjakan masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan penulisan, keterbatasan data yang didapatkan oleh penulis, serta keterbatasan waktu penulis, karena itu penulis berharap pembaca memahami dan penulis sangat menerima segala bentuk kritik dan masukan untuk kebaikan penulis dalam membuat karya tulis ilmiah di masa depan.

Penulis ingin menyampaikan terima kasih penulis terhadap pihak – pihak yang selama ini selalu ada untuk memberikan penulis masukan, membimbing penulis, membantu penulis, memberikan saran kepada penulis, selalu memberikan do’a kepada penulis, serta selalu memberikan *support* kepada penulis ketika penulis merasa sudah tidak sanggup untuk melanjutkan pengerjaan skripsi ini. Penulis hendak menyampaikan rasa bersyukur yang amat sangat kepada pihak – pihak yang selama ini sangat berjasa kepada kehidupan serta proses penulisan skripsi penulis, pihak – pihak tersebut adalah :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Widyarto dan Ibu Lenny Herliani, yang selalu sabar menghadapi perilaku penulis, selalu memberikan do'a untuk penulis, selalu memberikan *support*, selalu memberikan kebebasan dan tidak pernah menuntut penulis dalam menentukan keinginan jalan hidup penulis, selalu memenuhi keinginan penulis, yang membesarkan penulis dari lahir hingga saat ini, yang mengajarkan kepada penulis arti kasih sayang, pengertian, dan kesabaran. Terima kasih ayah dan ibu, kalian orang tua luar biasa dan terbaik yang pernah ada. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan Kehidupan yang bahagia untuk ayah dan ibu aamiin.
2. Adik tercinta, Tiara Widyantari yang selalu memberikan *support*, memberikan bantuan bila penulis mempunyai masalah, yang selalu sabar ketika diusili oleh penulis, terika kasih banyak ya dek. Semoga Tari menjadi orang yang sukses dan hidup dalam kebahagiaan aamiin.
3. Keluarga besar penulis, terutama almarhum kakek dan nenek yang semasa hidupnya selalu memberikan *support* dan do'a kepada penulis, terima kasih poppa dan nanna telah menjadi teladan penulis dalam berkehidupan, juga terima kasih kepada anggota keluarga penulis lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan semua.
4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing penulis yang telah menjadi pembimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, pengetahuan, *feedback*, kesediaannya untuk membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi



ini. Semoga Ibu Bano selalu sehat dan selalu dalam lindungan tuhan yang maha esa. Terima kasih telah menjadi dosen yang sangat *friendly* terhadap mahasiswanya, sukses terus ya Ibu.

5. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, terima kasih atas ilmu dan pengalaman belajar mengajar yang telah diberikan kepada penulis selama beberapa tahun terakhir ini.
6. Kepada seluruh staff yang bekerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, mulai dari staff tata usaha, staff administrasi, hingga staff keamanan dan kebersihan, terima kasih atas bantuannya selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.
7. Bapak Nirwanto Arif Budiman, selaku salah satu pemilik ***Ouval Research*** yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian untuk memenuhi kewajiban penulis menyusun skripsi.
8. Bapak Iman Muwardi, selaku *Human Resource Development & General Affair Manager Ouval Research* yang bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi perusahaan untuk diwawancarai oleh penulis untuk kebutuhan penelitian penulis.
9. Sahabat, teman curhat, dan teman main penulis yaitu Meisa Alifia Utami Kusnandar, dan Tazkia Anindita.
10. Moza Citra Trevadiana dan Aloysius Susanto sebagai teman seperjuangan menyusun skripsi Sumber Daya Manusia, yang selalu membantu kekurangan masing – masing sehingga skripsi ini dapat

diselesaikan tepat waktu, sukses terus di kehidupan yang sebenarnya ya teman – teman seperjuangan!.

11. Sahabat penulis yang terkumpul dalam grup “ the kismin ” yaitu Aida Fadhilah, Mathius Brein Andwika Sitohang, Ghani Rizqan, dan Rifky Henaldi.
12. Sahabat penulis yang terkumpul dalam grup “ asik asik “ yaitu Fadhil Arrasyid, Tareq Yogialdi Amin, Nurlita Devian, Alya Yuda, Dara Salma, Adianti Nugrahani, dan Regia Triseyneysa.
13. Teman teman SMA Pelita Nusantara yang tergabung dalam grup “ bisnis club ” yaitu Ale, Fadhil, Aswin, Abe, Emir, Adit, Nesa, Icha, April, Alit, Bella, Tika, April, Resti, dan Audris.
14. Seluruh teman – teman angkatan 2015 Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.

Terima kasih sekali lagi penulis ucapkan sudah menjadi bagian dari suka duka kehidupan penulis. Semoga semua pihak yang penulis sebutkan maupun yang tidak dapat disebutkan selalu dalam lindugan Allah SWT dan selalu hidup dalam kebahagiaan.

Bandung, Desember 2019

Bimo Widyatama

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Rekrutmen.....	11
2.2.1. Pengertian Rekrutmen .....	11
2.2.2. Tujuan Rekrutmen .....	12
2.2.3. Tahapan rekrutmen.....	13
2.2.4. Sumber Rekrutmen .....	15
2.2.5. Metode rekrutmen internal .....	16
2.2.6. Metode rekrutmen eksternal .....	18

2.2.7. Hambatan Rekrutmen .....	20
2.3. Seleksi.....	24
2.3.1. Pengertian Seleksi.....	24
2.3.2. Tahapan proses seleksi .....	25
2.3.3. Alat Seleksi .....	26
2.3.4. Validitas Alat Seleksi .....	31
2.3.5. Hambatan Seleksi .....	32
2.4. Penelitian Terdahulu.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	43
3.2. Metode Penelitian .....	43
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.4. Teknik Analisis Data.....	45
3.5. Model Penelitian .....	47
3.6. Operasionalisasi Variabel .....	48
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
4.1. Sejarah Perusahaan.....	50
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	53
4.3. Logo Perusahaan .....	54
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	55
4.5. Deskripsi Pekerjaan .....	59
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
5.1. Rekrutmen di Ouval Research.....	61
5.1.1. Proses Rekrutmen di <i>Ouval Research</i> .....	61

5.1.2.	Sumber dan Metode rekrutmen <i>Ouval Research</i> .....	65
5.1.3.	Hambatan Rekrutmen di <i>Ouval Research</i> .....	68
5.1.4.	Waktu Pelaksanaan.....	69
5.1.5.	Aktor Rekrutmen .....	69
5.1.6.	Hasil Rekrutmen di <i>Ouval Research</i> .....	70
5.2.	Seleksi di <i>Ouval Research</i> .....	71
5.2.1.	Kualifikasi Seleksi.....	71
5.2.2.	Proses Seleksi di <i>Ouval Research</i> .....	73
5.2.3.	Analisis Validitas Alat Seleksi .....	76
5.2.4.	Hambatan Seleksi di <i>Ouval Research</i> .....	78
5.2.5.	Hasil Seleksi di <i>Ouval Research</i> .....	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....		80
6.1.	Kesimpulan.....	80
6.2.	Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....		83

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Data Jumlah Pelamar Yang Masuk .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Area Fungsional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
Gambar 2.2 Langkah – langkah proses rekrutmen.....	13
Gambar 2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kekosongan jabatan .....	14
Gambar 2.4 Masukan dalam penentuan persyaratan jabatan .....	14
Gambar 2.5 Proses Seleksi .....	25
Gambar 3.1 Triangulasi Teknik.....	46
Gambar 3.2 Model Penelitian.....	47
Gambar 5.1 Proses rekrutmen di perusahaan pakaian jadi Ouval Research.....	64
Gambar 5.2 Proses seleksi di perusahaan pakaian jadi Ouval Research.....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebagai Negara berkembang, Pertumbuhan Industri yang ada di Indonesia ikut berkembang menjadi semakin besar. Salah satu Industri yang paling berkembang saat ini adalah industri pakaian jadi. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, melalui Badan Pusat Statistik (BPS), pada 3 bulan pertama tahun 2019 ini produksi industri pakaian jadi tumbuh sebesar 29,19% secara tahunan. Sementara, secara *quarter-to-quarter* sektor ini tumbuh sebesar 8,79%, kedua tertinggi setelah industri *furniture* (Kementerian Perindustrian, 2019).

Pertumbuhan industri yang ada di Indonesiannya berkembang karena kualitas sumber daya manusia yang semakin baik. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi kelangsungan dan perkembangan industri yang ada di Indonesia. Sumber daya manusia yang baik akan membuat perusahaan bisa mencapai tujuannya. Untuk dapat menciptakan sumber daya yang baik, maka suatu perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang jelas. Manajemen sumber daya manusia yang jelas adalah manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan visi perusahaan agar tujuan perusahaan tersebut dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Handoko (Purnaya, 2016, p. 2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasiaan, pengawasan, dan



pengarahan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia akan lebih mudah dikelola dan perusahaan dapat mencapai kinerja yang maksimal bila sebuah perusahaan memiliki tahapan proses yang jelas dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Milner dan Crane (Purnaya, 2016, p. 2) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengembangkan, menerapkan, dan mengevaluasi prosedur kebijakan, metode, dan program yang berkaitan dengan individu dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia dikelola dengan cara yang bertahap, dan tidak dikelola secara acak dengan tujuan menciptakan efektivitas organisasi dan kinerja yang maksimal.

Dalam menciptakan kinerja maksimal di dalam perusahaan, salah satu hal yang paling penting adalah penempatan karyawan pada jabatan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menciptakan efektivitas organisasi. Hal tersebut merupakan salah satu tantangan terbesar dalam manajemen sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang baik perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu diperlukan proses rekrutmen dan seleksi untuk memilih calon karyawan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi tidak bisa dilakukan secara asal – asalan karena proses rekrutmen dan seleksi bertujuan mendapatkan calon karyawan yang dapat

meningkatkan kinerja perusahaan. Proses rekrutmen perlu dilakukan dengan sangat teliti guna mendapatkan karyawan yang berkualitas. Proses seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Proses seleksi sendiri merupakan pemilihan orang – orang untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi. Proses seleksi sangat penting untuk perusahaan maupun calon karyawan yang akan bekerja pada perusahaan, karena dengan proses seleksi ketepatan analisis jabatan mana yang cocok dengan calon karyawan tersebut akan dapat dinilai dengan lebih akurat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai **Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Pakaian Jadi Ouval Research.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Pada tulisan kali ini penulis akan meneliti mengenai perusahaan pakaian jadi *Ouval Research*. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri pakaian jadi, *Ouval Research* merupakan salah satu pelaku pada industri pakaian jadi yang saat ini semakin berkembang di Indonesia. Seperti yang sudah diuraikan pada latar belakang masalah, pertumbuhan industri pakaian jadi pada 3 bulan pertama tahun 2019 ini tumbuh sebesar 29,19% secara tahunan. Hal ini membuktikan bahwa kebutuhan masyarakat Indonesia saat ini untuk berbelanja kebutuhan *fashion* semakin meningkat.

Salah satu faktor yang membuat industri pakaian jadi semakin berkembang saat ini adalah sumber daya manusia. Pada *industry 4.0* saat ini, sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tidak hanya wajib memiliki *skill* dasar tapi juga memiliki kelebihan lain seperti *knowledge*, *creativity*, *time management*, *adaptable*, dan *teamwork*. Memiliki sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif pada efisiensi serta kinerja perusahaan.

*Ouval Research* sebagai perusahaan pakaian jadi pada *industry 4.0* ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul sesuai dengan persyaratan jabatan yang diajukan oleh perusahaan guna mencapai efisiensi dan kinerja perusahaan yang maksimal. Dalam upaya mendapatkan sumber daya manusia yang tepat bagi perusahaan, *Ouval Research* melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Berdasarkan data yang di dapat dari perusahaan, pada tahun 2019 data jumlah pelamar yang masuk melalui situs kerja *jobstreet* yang digunakan perusahaan sebagai berikut :

**Tabel 1.1****Data Jumlah Pelamar Yang Masuk**

Tahun	Jumlah Pelamar	Jabatan	Jumlah yang diterima
2019	1182	Staf admin logistik	16
	147	Supervisor store	7
	238	Manajer Keuangan	1
	1872	Staff <i>Purchasing</i>	3

*Sumber: Dokumen Perusahaan Ouval Research*

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, dari total 3.439 orang pelamar yang mendaftar di 4 jabatan yang berbeda, masih banyak pelamar yang tidak melamar sesuai dengan jabatan yang ditentukan oleh perusahaan. Banyak pelamar yang mencoba melamar kepada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar pendidikan mereka, umur yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan, atau pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan. Banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan membuat proses rekrutmen dan seleksi perusahaan menjadi terganggu.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pada perusahaan pakaian jadi *Ouval Research*?
2. Apa hal – hal yang menjadi kendala pada perusahaan pakaian jadi *Ouval Research* dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dijalankan oleh *Ouval Research*.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi oleh *Ouval Research* dalam proses rekrutmen dan seleksi.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa :

1. Bagi Perusahaan

Dengan dibuatnya penelitian ini, diharapkan perusahaan mendapatkan masukan yang positif mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi agar proses rekrutmen dan seleksi tersebut bisa semakin baik dan berdampak positif khususnya terhadap sumber daya manusianya dan perusahaan secara keseluruhan.

2. Bagi Penulis

Dengan dibuatnya penelitian ini, penulis mendapat wawasan yang lebih luas mengenai proses rekrutmen dan seleksi. Penulis semakin memahami mengenai rekrutmen dan seleksi serta melihat secara langsung tahapan – tahapan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di *Ouval Research*.

### 3. Bagi Pihak Lain

Dengan dibuatnya penelitian ini, pihak lain dapat lebih mendalami mengenai proses rekrutmen dan seleksi, mendapatkan gambaran dan informasi seputar proses rekrutmen dan seleksi dan mengetahui cara penyusunan tugas akhir skripsi.