



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

Terakreditasi A

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

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bhakti
Satria Persada – Jabar Area.

Skripsi

Oleh

Angga Pratama Putra Badrudin

2015320196

Bandung

2019



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

Terakreditasi A

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

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bhakti

Satria Persada – Jabar Area

Skripsi

Oleh

Angga Pratama Putra Badrudin

2015320196

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.M.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Angga Pratama Putra Badrudin
Nomor Pokok : 2015320196
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bhakti Satria Persada –
Jabar Area.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 18 Desember 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

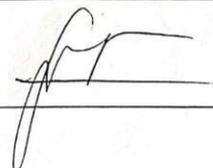
Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.



Sekretaris
Marihot Tua Effendi Hariandja, Drs., M.M. :



Anggota
Dr. Fransisca Mulyono, Dra., M.Si.



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Angga Pratama Putra B.

NPM : 2015320196

Program Studi : Ilmu Adminitrasi Bisnis

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bhakti Satria
Persada – Jabar Area

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.

Bandung, 12 Desember 2019



Angga Pratama Putra B.

ABSTRAK

Nama : Angga Pratama Putra B

NPM : 2015320196

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bhakti Satria Persada –
Jabar Area

Terdapat banyak pihak yang menggerakkan perekonomian di Indonesia. Salah satu dari banyak pihak yang terlibat yaitu perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, campur tangan sumber daya manusia sangatlah tinggi. Di sisi lain, dengan mempekerjakan manusia juga dapat meningkatkan kemungkinan timbulnya permasalahan – permasalahan yang terkait dengan bidang sumber daya manusia.

Salah satu cara yang dijadikan solusi dari permasalahan tersebut adalah menggunakan jasa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP). Akibatnya, menyebabkan tingginya beban tanggung jawab yang dipikul oleh PPJP sebagai sebuah perusahaan outsourcing karena harus menyediakan tenaga kerja kepada *users* secara baik dan tepat.

Langkah awal yang dapat ditempuh dalam mewujudkan hal tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan melakukan evaluasi terhadap tingkat efektifitas dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area sebagai PPJP dengan dasar teori – teori yang terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan metode studi kasus yang bersifat deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, studi pustaka, dan hasil dokumentasi penelitian. Pengolahan dan analisis data menggunakan 3 tahap, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *drawing conclusion*.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan fakta bahwa dari segi proses rekrutmen dapat dikatakan cukup efektif karena dapat menjaring jumlah pelamar sesuai dengan yang dibutuhkan. Hanya saja, terdapat catatan yang membuat tingkat efektifitasnya tidak maksimal adalah ketidaksesuaian *job description* dengan *job specification* yang digunakan. Hal tersebut berefek terhadap proses seleksi yang dilaksanakan. Dari segi proses seleksi, dinilai kurang efektif. Hal tersebut karena masih terdapat kualifikasi yang belum secara benar dapat mendukung hal – hal yang tertuang dalam *job specification*, juga metode seleksi yang digunakan belum seluruhnya dapat secara benar mengukur kualifikasi yang digunakan.

Kata Kunci : *Outsourcing*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi

ABSTRACT

Name : Angga Pratama Putra B.
Student ID Number : 2015320196
Title : *Analysis of Recruitment and Selection Process at PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area*

There are many parties that move the economy in Indonesia. One of the many parties involved is the company. In carrying out the company's operational activities, the intervention of human resources is very high. On the other hand, employing people can also increase the likelihood of problems related to the field of human resources.

One way that is used as a solution to the problem is to use the services of a Worker Provider Company. As a result, it causes the high burden of responsibility borne by Worker Provider Company as an outsourcing company because it must provide labor to users in properly and appropriately.

The initial step that can be taken in realizing this is to carry out an effective recruitment and selection process. This study aims to understand and evaluate the effectiveness of the recruitment and selection process carried out by PT. Bhakti Satria Persada - West Java Area as Worker Provider Company based on theories related to the recruitment and selection process. In conducting research, researchers use a descriptive research with case study method, using a qualitative approach. The data collection methods used are interviews, observation, literature study, and research documentation. Processing and analysis of data using three stages, namely data reduction, data display, and drawing conclusions.

Based on the results of the study, it was found that in terms of the recruitment process can be said to be quite effective because it can capture the number of applicants as needed. However, there are records that make the level of effectiveness not optimal is the incompatibility of the job description with the job specification used. This has an effect on the selection process carried out. In terms of the selection process, considered less effective. That is because there are still qualifications that have not been correctly able to support the things set out in the job specification, also the selection method used has not all been able to correctly measure the qualifications used.

Keyword : Outsourcing, Human Resources Management, Recruitment, Selection

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah diberikan, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi yang berjudul ‘Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area’ ini merupakan salah satu syarat ujian akhir Strata-1 di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memberikan gambaran secara merinci mengenai efektifitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area yang diukur berdasarkan teori – teori yang terkait dengan proses rekrutmen dan teori dengan menggunakan pendekatan analisa kualitatif. Sedangkan manfaat utama dari penelitian ini adalah untuk perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. Diharapkan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan teoritis dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi juga dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat efektifitas dari proses yang dilakukan selama ini. Pun demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, namun diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi segala pihak sebagai bahan referensi baik secara teoritis maupun praktek yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini pasti terdapat kekurangan. Karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan penulis perhatikan sebagai bahan pembelajaran penulis di kemudian hari, juga sebagai cara untuk menyempurnakan penelitian ini.

Tak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu memberikan bantuan, baik secara materill dan non materiiil, dukungan, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka dari

itu, dengan segala kerendahan hati penulis bermaksud untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua penulis, Almarhum Dedi Badrudin, Almarhum Yusman Kartaduanatmadja, dan ibu saya Almarhum Lies Bahagiawati, karena selama ini telah memberikan doa, tenaga, pikiran dan saran serta memberikan bantuan materiil mulai dari penulis terdaftar sebagai mahasiswa sampai dengan terselesaikannya skripsi ini.
2. Kakak dan Adik penulis, Marhsa Dewanti Badrudin dan Mutia Destriani Badrudin, yang selama ini memberikan bantuan dan dukungan moral kepada penulis agar skripsi ini dapat selesai secara tepat waktu.
3. Uwa dan Bibi, Bapak Dian Mardian, Bapak Herry, Ibu Yayah, dan Ibu Ella, yang selama ini memberikan dukungan moral dan bantuan materiil sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan.
4. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.M., sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Fiona Ekaristi Putri, S.IP., M.M., sebagai dosen wali yang selama ini telah memberikan arahan dan masukan yang positif selama penulis berkuliah.
6. Ibu Dr. M. Banowati Talim, Dra., M.Si., sebagai Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan banyak saran dan nasihat kepada penulis selama berkuliah.
7. Seluruh staf dosen dan adminitrasi FISIP Unpar
8. Seluruh staf Perpustakaan Unpar.
9. Sahabat penulis, Giovani Calista Simanjutak, yang telah memberikan dukungan baik secara moral, materil, dan waktu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Sahabat penulis semasa kuliah, Yoga Surya, Daren Alesi, Garrian Soetodjono, Sebastian Wibi, M. Adit, Leo dan Ichsan Isenaeni.
11. Sahabat penulis semasa SMA, Adhitya Panca, Pradista, Farhan, Mughni, Imal, Zhafar, Tabah, Rony, Maulid, Rizaldi dan Yudha.
12. PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian disana.
13. Bapak Yayat Hidayat, sebagai Head Area PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area yang telah memberikan informasi.
14. Bapak Candra Rukmana, sebagai Koordinator Admin & Rekrutmen PT. Bhakti Satria Persada yang telah memberikan informasi, pembelajaran, saran, dan masukan baik ketika penulis bekerja magang juga ketika penulis melakukan penelitian.
15. Bapak Dudi Ruhiyat, sebagai om sekaligus Koordinator Lapangan PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area yang telah memberikan kemudahan akses untuk melakukan penelitian di perusahaan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca. Amin ya Rabbal Alamin.

Bandung, Desember 2019

Angga Pratama Putra

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Objek Penelitian	9
BAB 2 : KAJIAN TEORITIS	10
2.1 <i>Outsourcing</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Outsourcing</i>	10
2.1.2 Jenis <i>Outsourcing</i>	12
2.1.3 Peranan Perusahaan <i>Outsourcing</i>	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Rekrutmen	19
2.3.1 Pengertian Rekrutmen	19
2.3.2 Tahapan Rekrutmen.....	19
2.3.3 Deskripsi Jabatan & Spesifikasi Jabatan.....	21
2.3.3.1 Deskripsi Jabatan	21
2.3.3.2 Spesifikasi Jabatan	22
2.3.3.3 Saluran Rekrutmen	23
2.4 Seleksi	26
2.4.1 Pengertian Seleksi	26
2.4.2 Kualifikasi yang Menjadi Dasar dalam Seleksi	27

2.4.3 Metode Seleksi.....	31
2.4.3.1 Cara Mengadakan Seleksi	31
2.4.3.2 Tes Psikologi.....	32
2.4.3.3 Tes Kesehatan	33
2.4.3.4 Wawancara	34
2.4.4 Tahapan Seleksi.....	36
2.4.5 Tingkat Seleksi.....	39
BAB 3 : METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Metode Penelitian	41
3.3 Peran Peneliti	42
3.4 Langkah Penelitian	43
3.5 Pengumpulan Data.....	47
3.5.1 Sumber Data	47
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.6 Pengolahan dan Analisis Data	51
3.7 Validitas Data	52
BAB 4 : OBJEK PENELITIAN.....	55
4.1 Sejarah Perusahaan.....	55
4.2 Visi – Misi Perusahaan	56
4.2.1 Visi Perusahaan	56
4.2.2 Misi Perusahaan.....	57
4.2.3 Nilai Perusahaan	57
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
4.4 Lingkup Bisnis Perusahaan	59
4.5 Profil Informan Penelitian	60
BAB 5 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
5.1 Pembahasan Penelitian.....	61
5.1.1 Proses Rekrutmen	61
5.1.2 Hambatan Proses Rekrutmen	71
5.1.3 Analisis Proses Rekrutmen	72
5.1.4 Proses Seleksi	77
5.1.5 Hambatan Proses Seleksi	85

5.1.6 Analisis Proses Seleksi.....	86
5.2 Kelebihan dan Kekurangan Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area.....	90
BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN	92
6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Turnover Pegawai.....	4
Tabel 5.1 Tabel Job Description	64
Tabel 5.2 Tabel Job Specification	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Perusahaan	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Panduan Wawancara	105
Lampiran 2 : <i>Checklist</i> Kelengkapan Data Karyawan	107
Lampiran 3 : Form Data Calon Karyawan.....	108
Lampiran 3 : Naskah Soal Tes Tulis	111
Lampiran 5 : Form Penilaian Interview	113
Lampiran 6 : Form Rekap Data Pelamar	114
Lampiran 7 : Instrumen Tes Psikologi menggunakan MBTI	115
Lampiran 8 : Contoh iklan melalui media sosial	116
Lampiran 9 : Contoh iklan yang digunakan PT. Bhakti Satria Persada pusat	116

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, perekonomian bangsa khususnya di Indonesia digerakan oleh banyak pihak. Salah satu dari banyak pihak tersebut adalah perusahaan. Menurut Undang – Undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan sebagaimana tertuang dalam pasal 1 huruf b, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Sehingga, perusahaan dapat diartikan sebagai badan usaha yang berdasarkan hukum yang menjadi tempat berlangsungnya kegiatan produksi dan semua faktor produksi dengan acuan untuk menghasilkan laba yang setinggi-tingginya dalam menghasilkan sebuah produk.

Dalam perjalanannya, tentunya perusahaan tidak terbatas hanya satu bidang usaha perusahaan, melainkan banyak bidang usaha yang bisa dilakoni oleh perusahaan dalam menciptakan produk dan jasa, baik itu dalam bidang perindustrian, perdagangan, pembiayaan, dan jasa. Namun, pada hakekatnya setiap perusahaan dengan bidang usaha apapun tentu dijalankan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia sendiri dapat berfungsi sebagai sebuah instrumen yang dapat digunakan untuk menunjuk kepada seluruh pekerja suatu organisasi yang secara organik merupakan bagian dari mekanisme produksi untuk

menghasilkan keluaran, dalam hal ini yaitu sebuah produk (Sastradipoera, 2002). Dilihat dari pengertian tersebut, penulis mengartikan bahwa faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan hanya dapat berjalan secara baik apabila didalamnya terjadi kerjasama dan kesinambungan diantara manusia yang ada di dalamnya untuk menghasilkan sebuah produk. Sehingga kebutuhan akan fokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan menjadi salah satu yang terpenting. Karena tingkat kepentingan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting, maka segala masalah – masalah yang akan timbul terkait terhadap sumber daya manusia pun harus menjadi fokus penting dalam perusahaan.

Tren yang saat ini dilakukan oleh banyak perusahaan sebagai jalan keluar adalah menggunakan jasa dari perusahaan *outsourcing* untuk menghindari masalah sumber daya manusia dalam kegiatan operasionalnya. Di Indonesia, tidak semua pekerja yang berada dalam perusahaan dikelola oleh perusahaan *outsourcing*, namun hanya untuk pekerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama (*core business*) perusahaan dengan kemampuan tingkat keterampilan yang relatif rendah (Farida, 2014). Hal ini menjadi nilai positif bagi perusahaan pemberi kerja untuk menggunakan jasa dari perusahaan *outsourcing*. Selain perusahaan dapat lebih fokus terhadap usaha utama perusahaan, juga membantu perusahaan dalam melakukan strategi efisiensi biaya produksi (*Cost of Production*), terutama dalam rangka menekan biaya pekerja (*labour cost*) (Farida, 2014). Dengan menggunakan jasa dari perusahaan *outsourcing*, tentu dapat meringankan beban perusahaan dalam

segi biaya ketenagakerjaan serta urusan operasional ketenagakerjaan lain, seperti rekrutmen dan seleksi pekerja karena semua hal tersebut diambil alih oleh perusahaan *outsourcing* (Damanik, 2006).

Akibat tren tersebut, menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan *outsourcing*. Konsekuensi tersebut adalah kewajiban untuk memberikan tenaga kerja yang paling sesuai untuk digunakan oleh perusahaan pengguna (*users*) secara tepat dan akurat. Cara awal yang menentukan untuk pencapaian hal tersebut dapat dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi yang tepat karena memikul beban tanggung jawab yang lebih tinggi. Proses rekrutmen merupakan suatu proses dimana tenaga kerja ditarik oleh perusahaan. Sedangkan proses seleksi merupakan lanjutan dari proses rekrutmen. Proses seleksi adalah proses pemilihan dari tenaga – tenaga kerja yang sudah direkrut (Manulang, 1981). Sehingga, kebutuhan untuk melakukan rekrutmen dan seleksi secara tepat dan akurat terhadap calon pegawai bagi perusahaan *outsourcing* sangat tinggi guna mendapatkan pegawai yang sesuai untuk digunakan oleh *users*.

PT. Bhakti Satria Persada sebagai objek penelitian ini merupakan perusahaan *outsourcing* yang berskala nasional. Untuk Kantor Cabang Jabar Area memiliki 270 pegawai yang mayoritas merupakan lulusan sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan yang ditempatkan pada dua *users*. Dalam kegiatan operasional perusahaan menemui masalah yang terkait dengan pekerja yang ditempatkan oleh PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area kepada *users*. Melalui observasi penulis selama bekerja magang di perusahaan tersebut, ditemukan fenomena masalah berupa tingginya tingkat *turnover* pegawai yang ditempatkan di

perusahaan *users*. Akibatnya, permintaan tenaga kerja untuk perusahaan *users* selalu meningkat untuk menutupi pegawai yang keluar. PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area selaku perusahaan *outsourcing* harus terus – menerus melakukan proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru untuk memenuhi permintaan tenaga kerja pihak *users*. Tentu saja ini menjadi masalah yang cukup serius bagi PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area karena dengan adanya proses rekrutmen yang lebih sering, maka menyebabkan lebih tingginya biaya untuk proses tersebut dan kurang efisiennya pelaksanaan tugas bagi pegawai di Departemen SDM. Hal tersebut dapat tercermin dari seringnya pegawai di Departemen SDM terpaksa harus bekerja lembur karena pekerjaannya yang meliputi administrasi kepegawaian tertunda karena harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi di tengah – tengah pekerjaannya. Dari masalah tersebut terdapat kemungkinan yang akan berefek pada berkurangnya laba yang dimiliki PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area, dimana hal tersebut berlawanan apabila ditinjau dari tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 Tingkat Turnover Pegawai

Bulan	Pekerja masuk (orang)	Pekerja keluar (orang)
Juli 2019	24	14 (8 <i>Merchandiser</i> , 6 <i>Security</i> , 1 <i>Driverman</i> , 1 <i>Technician</i>)
Agustus 2019	10	12 (6 <i>Security</i> , 5 <i>Merchandiser</i> , 1 <i>Helper</i>)

September 2019	13	5 (2 <i>Merchandiser</i> , 2 <i>Security</i> , 1 <i>Driveman</i>)
----------------	----	--

Sumber : Dokumen perusahaan, diolah oleh peneliti

Dari hasil studi dokumen perusahaan yang dilakukan oleh peneliti, pekerja yang melakukan *resign* tidak hanya berasal dari satu *users* dan satu jabatan yang sama, namun yang mendominasi adalah jabatan *merchandiser* dan *security*. Hasil wawancara singkat penulis selama bekerja magang, sebagian besar pegawai yang melakukan *resign* diakibatkan karena ketidaksesuaiannya dengan pekerjaan yang diberikan, dalam arti target kinerja yang diminta perusahaan terlalu tinggi bagi mereka dan lainnya karena sudah memiliki pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Peneliti berasumsi bahwa ketidaksesuaian kemungkinan timbul karena adanya ketidaksesuaian kualifikasi yang dimiliki pekerja dengan pekerjaan yang diberikan ataupun pemberi kerja yang menetapkan kualifikasi pekerja yang terlalu rendah untuk suatu pekerjaan. Kedua kemungkinan tersebut merupakan elemen dalam proses rekrutmen dan seleksi, yang juga menggambarkan pentingnya kedua proses tersebut untuk dilaksanakan secara efektif agar terhindar dari masalah SDM (yang dalam kasus ini adalah tingkat *turnover* tinggi). Proses tersebut dapat menjadi langkah awal yang menentukan kualitas pekerja kedepannya. Secara teoritis, pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan kemungkinan kecil untuk menemui masalah SDM dikemudian hari.

Selain itu, dalam perusahaan tersebut, proses rekrutmen dan seluruh proses seleksi hanya ditangani oleh 1 orang, yaitu Koordinator Admin & Rekrutmen, sehingga kemungkinan subjektivitasnya dalam melakukan pengambilan keputusan

terkait proses rekrutmen dan seleksi dapat dikatakan tinggi karena tidak adanya *staff* lain yang membantu mengerjakan hal tersebut.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis proses rekrutmen dan seleksi sebagai hasil kerja dari Koordinator Admin & Rekrutmen di PT. Bhakti Satria Persada - Jabar Area untuk mengukur efektifitas proses rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilakukan. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area terkait proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan saat ini, juga untuk memecahkan masalah atas tingkat *turnover* yang tinggi tersebut. Meskipun dimungkinkan adanya penyebab lain yang menyebabkan *turnover*, namun peneliti menyakini bahwa urgensi proses rekrutmen dan seleksi apabila ditinjau dari segi perusahaan *outsourcing* merupakan salah satu hal yang berpengaruh tinggi terhadap tingkat *turnover*.

1.2 Identifikasi Masalah

Tujuan perusahaan pada hakekatnya adalah mencari keuntungan sebesar – besarnya melalui proses operasional untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa. Masalah terkait proses rekrutmen dan seleksi yang ada di PT. Bhakti Satria Persada – Jabar Area sedikit banyak mempengaruhi pengurangan perolehan keuntungan yang didapatkan. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian yang tepat untuk mengetahui akar permasalahan tersebut sehingga dapat ditemukan solusi yang

paling akurat. Dengan mempertimbangan fenomena masalah yang dijabarkan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi, maka pertanyaan untuk penelitian ini adalah :

1. Se jauh mana efektifitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. Bhakti Satria Persada - Jabar Area saat ini?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan gambaran rinci mengenai efektifitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Bhakti Satria Persada - Jabar Area.

1.4 Kegunaan Penelitian

Praktis :

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat agar peneliti dapat memahami secara ilmiah tentang masalah – masalah kompleks dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam fokus rekrutmen dan seleksi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam kajian proses rekrutmen dan seleksi dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian sebagai bahan acuan teoritis dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi kedepannya. Penelitian ini juga bermanfaat agar perusahaan mengetahui efektifitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan saat ini.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori – teori yang terkait dengan sumber daya manusia. Selain itu, juga mengetahui kesesuaian antara teori yang dikemukakan oleh ahli dengan praktek yang terjadi di lapangan. Serta mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang ilmiah dan sistematis apabila diterapkan pada perusahaan.

Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan teoritis untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian dalam bidang rekrutmen dan seleksi kedepannya.

1.5 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan di :

Nama Perusahaan : PT. Bhakti Satria Persada - Jabar Area

Alamat : Jalan Riung Hegar Raya No.8A Bandung.

No. Telepon : (022) 87316823

Email : customerservice@bhaktiservices.com

: hrd@bhaktiservices.com

Website : <http://bhaktiservices.com>