

ANALISA REKRUTMEN PADA THE SOKO COFFEE TEA CHOCOLATE

Handwritten signature



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian
syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Algi Ramadya Wiguna

2015120191

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN – PT No. 2011/SK/BAN – PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

RECRUITMENT ANALYSIS IN THE SOKO COFFEE TEA CHOCOLATE

Handwritten signature



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete a part of requirement
to get a Bachelor's Degree in Management

By:

Algi Ramadya Wiguna

2015120191

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited based on the Degree of BAN – PT

No. 2011/SK/BAN – PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISA REKRUTMEN PADA THE SOKO COFEE TEA CHOCOLATE

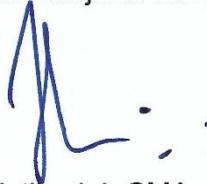
Oleh:

Algi Ramadya Wiguna

2015120191

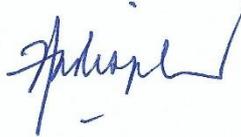
Bandung, 2 Juli 2019

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi



A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (<i>sesuai akte lahir</i>)	: Algi Ramadya Wiguna
Tempat, tanggal lahir	: Jakarta, 9 Januari 1998
NPM	: 201512091
Program studi	: Manajemen
Jenis Naskah	: Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISA REKRUTMEN PADA THE SOKO COFFEE TEA CHOCOLATE

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Bapak A. Hadisoepadma, Drs.
M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, 2 Juli 2019

Dinyatakan tanggal:

Pembuat Pernyataan:



(ALGI RAMADYA WIGUNA)

ABSTRAK

Rekrutmen merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan karyawan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat beroperasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa proses rekrutmen yang dilaksanakan pada The Soko Coffee Tea Chocolate Bandung dengan cara membandingkan penerapan yang dilakukan dengan teori yang ada. The Soko Coffee Tea Chocolate merupakan sebuah *café* yang telah berjalan sejak pertengahan bulan desember 2017.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi literatur, wawancara, dan observasi. Tahapan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan dan mengolah data proses rekrutmen, melakukan pembahasan dan analisa proses rekrutmen, kemudian memberikan rekomendasi peningkatan yang dapat dilakukan dalam proses rekrutmen.

Hasil dari ketiga tahapan tersebut menggambarkan proses rekrutmen yang dilaksanakan pada The Soko Coffee Tea Chocolate berjalan dengan baik dan sejalan dengan teori yang ada. Proses rekrutmen yang dilaksanakan didasarkan pada kebutuhan divisi masing – masing sehingga proses rekrutmen tidak dijalankan dalam kurun waktu tertentu. Proses rekrutmen yang telah dilaksanakan lebih ditujukan pada posisi *low – level management* yang dalam penelitian ini ada dalam posisi karyawan *part-time*. Saran yang diberikan dalam penelitian ini berkaitan dengan proses rekrutmen yang telah dilaksanakan dan untuk meningkatkan aspek – aspek apa saja yang terkait dengan proses rekrutmen.

Kata kunci : *Café*, Rekrutmen

ABSTRACT

Recruitment is a method used to get employees as companies cannot operate without them. Accordingly, the objective of this research was to find out and analyze the recruitment process which carried out at The Soko Coffee Tea Chocolate Bandung by comparing on the application in existing theory. The Soko Coffee Tea Chocolate is a café that has been running since mid-December 2017.

The method used in this research is descriptive method. The process of collecting data is by literature study, interviews, and observations. The research process is conducted by collecting and processing the data of recruitment process, analyzing the recruitment process, then providing recommendations for improvements that can be implemented in the recruitment process.

The results of these three stages describe the recruitment process that carried out by The Soko Coffee Tea Chocolate has already appropriate and in line with the existing theories. The recruitment process that carried out is based on the needs of each division so the recruitment process is not in a certain period of time. The recruitment process that has been implemented is more intended at the low-level management positions which in this study are in the part-time employee positions. Suggestions given in this study associated with the recruitment process that has been carried out and to improve any aspects related to the recruitment process.

Keywords: Café, Recruitment

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisa Rekrutmen Pada The Soko Coffee Tea Chocolate**”. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis selalu percaya bahwa skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai. Tetapi, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dibalik proses pembuatan skripsi ini penulis pun mendapatkan dukungan serta bantuan dari keluarga, saudara, kerabat dan teman – teman penulis. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada:

1. Rina Ariani, Selaku Ibu dari penulis yang telah memberikan dukungan, cinta dan kasih sayang kepada penulis dengan setulus hati hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Supriadi, Selaku Ayah dari penulis yang telah memberikan dukungan, cinta, dan kasih sayang kepada penulis dengan setulus hati hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., M.M. selaku pembibing penulis yang telah rela menyediakan waktu dan tenaga serta pikirannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan dan memberikan pelajaran yang bermanfaat bagi penulis.
4. Ibu Annisaa Novieningtyas, S.E., M.S.M. selaku dosen yang juga memberikan waktu dan tenaga dalam menerima curhatan penulis serta memberikan pembelajaran bagi penulis.
5. Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang penulis hormati.
6. Bapak Ivan Prasetya, S.E., MSM., M.Eng. selaku dosen wali penulis yang telah membantu penulis untuk memilih mata kuliah pada saat FRS dan memberikan pencerahan bagi penulis dalam berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
7. Seluruh dosen pengajar dan juga staf Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang telah memberikan penulis ilmu yang bermanfaat.

8. Mas Gege, Mas Sawung, dan Mas Alan selaku responden peneliti yang telah merelakan waktunya untuk memberikan penjelasan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Alya Halidazia yang selalu memberikan semangat dan juga dukungan kepada penulis setiap saat yang dibutuhkan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Mochammad Aldinan selaku sahabat penulis yang telah berjuang bersama sejak pertama kali ditemukan di *Cyberia Lounge*.
11. Iitsar Tsaqif Nasution selaku sahabat penulis yang juga bertemu di *Cyberia lounge* dan telah berjuang bersama dalam menjalani kehidupan logistic.
12. RM Mochamad Zacky Basya dan Mirza Gumbira selaku teman sepenanggung yang berjuang menghadapi dan menyelesaikan skripsi ini.
13. Harizstani selaku sahabat penulis yang telah bekerja bersama baik di dalam maupun di luar Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
14. Seluruh keluarga besar Unispar yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan goresan cerita, canda, dan tawa selama penulis berada di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
15. “&Friends” selaku *band* dimana penulis dapat menyalurkan hobi dan mengembangkan hobi serta seluruh cerita yang tidak akan pernah penulis lupakan.
16. Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Unpar merupakan organisasi yang telah membantu penulis untuk berkembang dan mendapatkan cerita – cerita yang tidak akan pernah dilupakan oleh penulis.
17. Warga SC Ekonomi Unpar yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan suka cita selama hidup di kampus.

Bandung, 2 Juli 2019

Algi Ramadya Wiguna

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4
1.4 Kerangka Pemikiran	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Rekrutmen	8
2.2.1 Pengertian Rekrutmen	8
2.2.2 Tujuan rekrutmen	8
2.2.3 Proses Rekrutmen	10
2.2.4 Sumber Rekrutmen	11
2.2.5 Metode rekrutmen	11
2.2.6 Hambatan dan Tantangan Melakukan Rekrutmen	18
2.3 Penelitian Terdahulu	19
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	23
3.1 Metode Penelitian.....	23
3.1.1 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.1.3 Responden Penelitian	25
3.2 Objek Penelitian	25
3.2.1 Gambaran Umum Perusahaan	25
3.2.2 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.3 Triangulasi	27
3.4 Tahapan Penelitian	27
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Proses Rekrutmen The Soko Coffee Tea and Chocolate	29
4.2 Sumber Rekrutmen	33
4.2.1 Sumber Internal.....	33
4.2.2 Sumber Eksternal.....	34
4.3 Metode Rekrutmen	35
4.3.1 Metode Internal	36
4.3.2 Metode Eksternal	37
4.4 Hambatan dan Tantangan dalam proses rekrutmen.....	38
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	46
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Responden Penelitian	25
--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen.....	10
Gambar 3.3 Bagan Perusahaan.....	26
Gambar 4.1 Proses Rekrutmen The Soko Coffee Tea Chocolate.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	46
Lampiran 2 Verbatim Wawancara	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri makanan dan minuman saat ini sedang meningkat, “Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto pada triwulan II 2018 pertumbuhan industri makanan dan minuman mencapai 8.67% atau melampaui pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5.67%. Sektor industri makanan dan minuman mampu memberikan kontribusi pengolahan non-migas hingga 35.87%” (Paramesti, 2018) Selain itu, permintaan kopi yang meningkat seperti yang dicatat oleh Kementerian Perdagangan (Kemendag) “ekspor Kopi Indonesia hingga bulan Juli 2018 mencapai 266.000 ton dengan nilai USD 776 Juta” (Umbu, 2018). Hal ini juga didukung oleh budaya konsumtif para remaja Indonesia yang lebih mementingkan faktor keinginan dibandingkan faktor kebutuhan dan individu cenderung dikuasai oleh hasrat kesenangan semata (Kurniawan & Ridlo, 2017, p. 20).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penggunaan individual untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016, p. 25). Manajemen Sumber Daya Manusia menurut memiliki 6 fungsi yaitu *Staffing, Human Resource Development, Compensation, Safety and Health, Employee and Labor Relations*, dan *Performance Management*. (Mondy & Martocchio, 2016) Salah satu fungsi MSDM yaitu *staffing*, merupakan proses yang memastikan bahwa organisasi harus memiliki jumlah karyawan yang cukup dengan kemampuan yang sesuai pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016, p. 25). Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri merupakan hal yang sangat dibutuhkan dari sebuah perusahaan karena tanpa adanya SDM perusahaan tidak dapat beroperasi. Saat ini, perkembangan era digital mendorong para perusahaan untuk berkembang lebih dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang perusahaan miliki. Perencanaan Sumber Daya Manusia harus berjalan secara kontinyu karena harus dapat beradaptasi dengan perkembangan yang ada. Seperti yang dikatakan Mondy yaitu

“Because conditions in the external and internal environments can change quickly, the HR planning process must be continuous.

Changing conditions could affect the entire organization, thereby requiring extensive modification to the forecasts,” (Mondy & Martocchio, 2016, p. 106)

Hal ini juga dilakukan untuk meningkatkan *competitive advantage* perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan serupa kedepannya.

Competitive Advantage dapat diartikan sebagai segala aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dengan sangat baik yang dibandingkan dengan aktivitas yang dilakukan perusahaan lain, atau sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tanpa dimiliki oleh perusahaan lain (David & David, 2017). Sebuah keunggulan dalam Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tentunya dapat membantu perusahaan tersebut dalam bersaing di dalam industri tersebut seperti halnya dalam industri makanan dan minuman.

“A competitive advantage enables a company to differentiate its product or service from those of its competitors, but the competitive advantage needn’t be tangible, such as high-tech machines or satellite systems,” (Dessler, 2013, pp. 77 - 78).

Seperti sebuah Restoran yang memiliki seorang *chef* dengan kapabilitas internasional tentunya memiliki keunggulan dibandingkan dengan sebuah restoran yang hanya memiliki seorang *chef* berkapabilitas skala nasional. Perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan kedepan harus didukung dengan sumber daya yang baik dalam segi kualitas ataupun kuantitas. Mendapatkan seorang karyawan dengan standar tertentu dapat dilakukan dengan melakukan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Rekrutmen adalah sebuah proses untuk menarik perhatian individual dalam satu kurun waktu tertentu, dalam jumlah tertentu, dan dengan kualifikasi tertentu untuk mendaftar pada sebuah perusahaan (Mondy & Martocchio, 2016). Setelah itu, perusahaan dapat menentukan kandidat karyawan yang melakukan pengajuan pekerjaan untuk diterima sesuai dengan kapabilitas kandidat tersebut dan disesuaikan dengan pekerjaan yang akan ia kerjakan. Proses rekrutmen merupakan hal yang penting karena karyawan akan menjadi sebuah aset atau *liabilities* tergantung bagaimana ia berkontribusi pada nilai yang dimiliki perusahaan. Maka dari itu proses rekrutmen merupakan sebuah hal yang

sangat penting untuk didiskusikan agar dapat menyesuaikan proses rekrutmen dengan kebutuhan perusahaan agar mendapatkan calon karyawan yang baik.

The Soko Coffee Tea Chocolate (CTC) adalah sebuah *coffee shop* yang didirikan pada pertengahan bulan Desember 2017. The Soko CTC yang memiliki arti sebuah “Pondasi” ini memiliki sebuah konsep tempat yang memberikan kenyamanan dan juga pemandangan *city lights* bagi para pengunjungnya. The Soko CTC yang terletak di Jl. Raya Resort No. 19 Bandung provinsi Jawa Barat memiliki tujuan untuk memiliki pelanggan yang tidak hanya datang sekali tetapi dapat menjadi pelanggan yang loyal untuk datang kembali untuk menikmati hidangan dan suasana yang diberikan oleh The Soko CTC. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki standar sesuai dengan kebutuhan The Soko itu sendiri.

Rekrutmen yang diterapkan oleh The Soko CTC merupakan rekrutmen yang didasarkan dari kebutuhan *division head* masing – masing. Proses rekrutmen yang ada saat ini tidak memiliki dasar seperti ketentuan ketat mengenai spesifikasi pekerjaan yang dilakukan ataupun ketentuan umum seperti yang terdapat di dalam teori. Saat ini, proses rekrutmen yang digunakan menggunakan kanal dari mulut – ke mulut ataupun rekomendasi dari pegawai sebelumnya yang ingin keluar ataupun pindah kerja. Sistem ini dilaksanakan oleh *division head* masing – masing dengan berdiskusi bersama *owner*. Tim yang berdiskusi mengenai rekrutmen adalah Tim Manajemen yang terdiri dari *Division Head*, *Owner*, dan level manajerial The Soko CTC. The Soko CTC memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya kedepan, maka dari itu harus dipersiapkan dasar – dasar yang cukup kuat salah satunya adalah proses rekrutmen. Proses rekrutmen dapat membantu The Soko CTC untuk berkembang dengan mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas baik. Saat ini, rekrutmen yang telah diselenggarakan menumbuhkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan ditujukan kepada *division head* masing – masing. Apabila terjadi hal yang tidak diinginkan seperti salah satu *division head* yang keluar dan membawa karyawan yang berada di bawah naungan *division head* tersebut. Hal ini dapat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap The Soko CTC salah satunya adalah bagian pelayanan dan juga bagian operasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mempelajari lebih dalam mengenai proses rekrutmen yang ada pada suatu perusahaan ataupun organisasi dengan mengangkat judul “Analisa Rekrutmen Pada The Soko Coffee Tea Chocolate”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan masalah – masalah yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian tersebut, penelitian ini bermaksud untuk menganalisa proses rekrutmen berdasarkan teori yang disesuaikan dengan keadaan The Soko Coffee Tea Chocolate. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana proses rekrutmen pada The Soko Coffee Tea Chocolate?
2. Bagaimana meningkatkan aspek – aspek yang berkaitan dengan proses rekrutmen pada The Soko Coffee Tea Chocolate?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui proses rekrutmen pada The Soko Coffee Tea Chocolate.
2. Mengetahui dan meningkatkan aspek – aspek yang berkaitan pada proses rekrutmen pada The Soko Coffee Tea Chocolate.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Mempelajari secara langsung proses rekrutmen pada The Soko Coffee Tea Chocolate serta mempraktekan ilmu dan teori yang sudah dipelajari sebelumnya.

b. Bagi Perusahaan (The Soko Coffee Tea Chocolate Bandung)

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai proses rekrutmen yang telah ataupun sedang dilakukan. Sehingga, perusahaan dapat memiliki proses rekrutmen yang lebih baik dan sesuai dengan keadaan The Soko Coffee Tea Chocolate dan perkembangan saat ini.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian diharapkan berguna bagi pihak lain yang berkepentingan dan dapat menambah pengetahuan bagi yang ingin mempelajari hal yang serupa.

1.4 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat beroperasi dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu,

SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan merupakan sebuah aset yang dapat memunculkan *competitive advantage* bagi perusahaan tersebut. Dengan adanya SDM yang berkualitas, hal tersebut dapat menunjang perusahaan untuk bekerja lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan SDM adalah dengan melaksanakan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses pencarian atau mengundang calon – calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi di waktu tertentu untuk melamar kerja (Mondy & Martocchio, 2016). Rekrutmen sendiri merupakan proses penting yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan. Karena, SDM yang didapatkan melalui rekrutmen dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses rekrutmen sendiri membutuhkan biaya. Biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan untuk karyawan sering kali dapat melebihi gaji tahunan karyawan tersebut, maka dari itu sangatlah penting untuk melakukan rekrutmen dengan benar. Karena, bukan seberapa banyak yang dapat ditarik untuk mendaftar tetapi untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas (Lussier & Hendon, 2017). Maka dari itu perusahaan harus dapat meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi dalam melakukan rekrutmen untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga yang dikeluarkan. Penelitian ini berfokus pada beberapa hal yang berkaitan dengan rekrutmen berdasarkan teori – teori yang ada. Hal – hal yang berkaitan tersebut adalah proses rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen dan hambatan – hambatan yang dijumpai yang berkaitan dengan proses rekrutmen.

Proses rekrutmen yang dimaksud adalah seluruh proses rekrutmen ketika perusahaan membuka sebuah lowongan pekerjaan hingga mendapatkan calon karyawan. Kemudian, sumber rekrutmen merupakan darimana calon karyawan tersebut berasal. Sedangkan metode rekrutmen merupakan cara perusahaan atau organisasi mendapatkan calon karyawan tersebut. Lalu, hambatan – hambatan yang ditemui selama proses rekrutmen dijadikan sebagai salah satu acuan untuk meningkatkan proses rekrutmen yang ada.