



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan
PT. Multi Garmenjaya (Cardinal)

Skripsi

Oleh

Monica Febriani

2015320123

Bandung

2019



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan
PT. Multi Garmenjaya (Cardinal)

Oleh

Monica Febriani

2015320123

Pembimbing

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

Bandung

2019

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Monica Febriani

NPM : 2015320123

Jurusan /Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis / Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT.
Multi Garmenjaya (Cardinal)

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 kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 25 Juni 2019

Monica Febriani

ABSTRAK

Nama : Monica Febriani
NPM : 2015320123
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Multi
Garmenjaya (Cardinal)

Penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang ada pada PT. Multi Garmenjaya dengan membandingkan teori yang dikemukakan oleh para ahli.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode studi kasus serta menggunakan teknik analisis dan kualitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dari wawancara dan studi dokumen, kemudian diberikan analisa untuk disimpulkan secara lisan dari apa yang diamati.

PT. Multi Garmenjaya merupakan perusahaan garmen, cardinal memiliki 7 produk lini, diantaranya Cardinal Format, Cardinal Casual, Cardinal Jeans, Cardinal Girl, Cardinal Femme, Cardinal Shoes, dan Cardinal Kids. Sampai saat ini PT. Multi Garmenjaya telah memasarkan produknya melalui departemen store, reseller, ritel, dan online.

Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis memperoleh kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang digunakan oleh PT. Multi Garmenjaya sudah cukup baik. Sudah ada prosedur, mekanisme, dan standar namun adapun kekurangan dan juga sarannya. Hal ini didasari oleh setiap proses rekrutmen dan seleksi telah dilakukan dengan prosedur yang baik dimulai dari prosedur permintaan karyawan hingga melakukan berbagai macam tes seleksi. Perencanaan SDM yang dilakukan juga membantu berjalannya proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih baik.

Penulis juga memberikan saran kepada PT. Multi Garmenjaya untuk menyantumkan spesifikasi yang sesuai dan selengkap mungkin pada informasi lowongan tenaga kerja dan juga lebih banyak menyebarkan informasi lowongan pekerjaan, agar kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dapat terpenuhi dengan baik dan juga agar kualifikasi pelamar dengan kebutuhan perusahaan sesuai. Saran yang lainnya adalah melakukan employer branding agar karyawan merasa diperhatikan dalam perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen dan Seleksi

ABSTRACT

Name : Monica Febriani
NPM : 2015320123
Title : An Recruitment and Selection Process Analysis Employees at PT. Multi Garmenjaya (Cardinal)

This research was prepared with the aim to find out the recruitment and selection process at PT. Multi Garmenjaya by comparing the theories put forward by experts.

The type of research used in this study is the descriptive research method with a case study method using qualitative and analytical techniques. The data obtained in this study derived from interviews and document studies were analyzed to be concluded verbally from what was observed.

PT. Multi Garmenjaya is a garment company, cardinal has 7 lini products, including Cardinal Format, Cardinal Casual, Cardinal Jeans, Cardinal Girl, Cardinal Femme, Cardinal Shoes, and Cardinal Kids. Until now, PT. Multi Garmenjaya has been marketing its products through store, reseller, retail and online departments.

The results of the research conducted conclude that the recruitment and selection process used by PT. Multi Garmenjaya is quite good. There are already procedures, mechanisms and standards in place, although there are still shortcomings and suggestions. This is based on every recruitment and selection process that has been carried out with good procedures, starting from the procedure of requesting employees to carry out various kinds of selection tests. HR planning that is carried out also helps to make the recruitment and selection process better.

This study also gives advice to PT. Multi Garmenjaya to include specifications that are appropriate and as complete as possible for the information on job vacancies and also to disseminate more information on job vacancies, so that the company's needs for employer can be well fulfilled and also so that the applicant's qualifications with company requirements are appropriate. Another suggestion is to apply employer branding so that employees feel cared for in the company.

Keywords: Recruitment and Selection

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas rahmat dan kasih karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Multi Garmenajaya (Cardinal)”, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Papa dan mama tercinta yang sudah memberikan dukungan baik moril dan materill, yang telah memberikan banyak masukan dari awal penulisan skripsi ini. Terimakasih pula untuk semua doa yang diberikan kepada penulis.
2. Shiella Jessica selaku kakak tercinta yang sudah mendukung dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih untuk semua status penyemangat yang sangat berarti bagi penulis.
3. Ema dan Engkong yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
4. Popoh yang selalu mendoakan penulis selama membuat skripsi ini.
5. Yulius Willy Subianto yang telah membantu memberikan banyak dukungan, doa, masukan dan membantu penulis dalam setiap tahap penulisan skripsi ini.

6. Adrian Hartanto yang telah membatu memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk kelancaran pembuatan skripsi ini.
7. Semua pihak keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu – satu yang selalu mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Mangadar Situmorang Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
9. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
10. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. yang saya hormati selaku dosen pembimbing yang menyediakan waktu dan dengan sangat sabar selalu membantu dan memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Albert MPL Tobing, ST., M.AB selaku dosen wali penulis yang sudah dengan sabar membimbing penulis selama kuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
12. Bapak Daniel Hermawan selaku dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang sudah membantu memberikan arahan selama penulis melakukan penelitian.
13. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
14. Bapak Drs. Dadang Budiaji, M.M. selaku HR Senior Manager PT. Multi Garmenjaya atas dukungan dan kesempatan kepada penulis untuk meneliti perusahaan tersebut.

15. Seluruh karyawan/ karyawan PT. Multi Garmenjaya yang telah mendukung penulis selama penulis melakukan penelitian.
16. Stephany Erica dan Regina Adela selaku teman dekat dan saudara yang membantu, menghibur, dan selalu mendukung dalam proses penyelesaian studi S1.
17. Teman-teman seperjuangan bimbingan skripsi. Masa – masa pembuatan skripsi bersama dan segala dukungan kalian tidak akan terlupakan.
18. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR angkatan 2015 yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.
19. Teman – teman SMA Trinitas (Diva, Cristyland, Shania, Yola) yang sudah memberikan canda tawa dan juga semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
20. Teman-teman Pentas Kemuning yang selalu mendukung dan selalu mengirimkan doa kepada penulis, agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran. Di samping itu, penulis berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Bandung, 19 Juli 2019

Monica Febriani

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| 2.1 Sumber Daya Manusia..... | 6 |
| 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 6 |
| 2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.4 Sistem Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2.1.4.1 Kepegawaian..... | 8 |
| 2.1.4.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.4.3 Kompensasi dan Benefit..... | 9 |
| 2.1.4.4 Keselamatan dan Kesehatan | 9 |
| 2.1.4.5 Hubungan Karyawan dan Pekerja..... | 10 |
| 2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.6 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.2 Rekrutmen Tenaga Kerja | 11 |
| 2.2.1 Pengertian Rekrutmen | 11 |
| 2.2.2 Tujuan Rekrutmen | 12 |
| 2.2.3 Kendala Rekrutmen..... | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.4 Teknik Rekrutmen | 13 |
| 2.2.5 Langkah – Langkah Rekrutmen..... | 15 |
| 2.3 Seleksi Karyawan | 15 |
| 2.3.1 Pengertian Proses seleksi..... | 15 |
| 2.3.2 Proses Seleksi | 16 |
| 2.3.3 Metode Seleksi..... | 18 |
| 2.3.4 Hambatan – Hambatan Seleksi | 19 |
| 2.4 Employer Branding..... | 20 |
| 2.4.1 Pengertian Employer Branding..... | 20 |
| 2.4.2 Karakteristik Employee Branding..... | 20 |
| 2.4.3 Cara Membangun Employee Branding..... | 21 |
| 2.5 Hasil Penelitian Terdahulu | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 27 |
| 3.2 Metode Penelitian | 27 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data..... | 28 |
| 3.4 Model Penelitian..... | 29 |
| 3.5 Operasionalisasi Variabel | 30 |
| 3.6 Analisis Data | 34 |
| 3.7 Lokasi Penelitian | 35 |
| BAB IV PROFIL PERUSAHAAN | 36 |
| 4.1 Sejarah Perusahaan | 36 |
| 4.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 37 |
| 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan..... | 38 |
| 4.4 Struktur Departemen Sumber Daya Manusia..... | 41 |
| 4.5 Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan | 44 |
| 4.6 Insentif dan Tunjangan Karyawan..... | 47 |
| BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 50 |
| 5.1 Proses Rekrutmen di PT. Multi Garmenjaya (Cardinal)..... | 50 |
| 5.1.1 Penentuan Jabatan Kosong di PT. Multi Garmenjaya (Cardinal) | 51 |

| | |
|--|----|
| 5.1.2 Persyaratan Jabatan | 54 |
| 5.1.3 Sumber dan Metode Rekrutmen di PT. Multi Garmenjaya..... | 55 |
| 5.1.4 Hasil Rekrutmen | 56 |
| 5.1.5 Kendala Rekrutmen..... | 57 |
| 5.1.6 Aktor Pelaksana Rekrutmen | 58 |
| 5.2 Proses Seleksi di PT. Multi Garmenjaya (Cardinal)..... | 58 |
| 5.2.1 Sistem Seleksi | 63 |
| 5.2.2 Analisis Validitas Alat Seleksi | 63 |
| 5.2.3 Kendala dalam Proses Seleksi | 68 |
| 5.3 Employer Branding..... | 70 |
| 5.3.2 Tantangan Melakukan Employer Branding..... | 72 |
| 5.3.3 Saran Employer Branding | 73 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 74 |
| 6.1 Kesimpulan | 74 |
| 6.2 Saran | 75 |
| DAFTAR PUSAKA | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Proses Seleksi..... | 16 |
| Bagan 3.1 | Model Penelitian | 29 |
| Bagan 4.1 | Struktur Organisasi Perusahaan | 38 |
| Bagan 4.2 | Struktur Departemen Sumber Daya Manusia | 41 |
| Gambar 4.3 | Struktur Departemen Sumber Daya Manusia | 48 |
| Gambar 4.4 | Rincian Gaji | 49 |
| Gambar 5.1 | Proses Seleksi Manajemen..... | 59 |
| Gambar 5.2 | Proses Seleksi Staff | 61 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 2.1 | Hasil Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel | 30 |
| Tabel 5.1 | Validitas Alat Seleksi Manajemen | 64 |
| Tabel 5.2 | Validitas Alat Seleksi Staff | 66 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|--|----|
| Lampiran 1 | Form Permohonan Tenaga Kerja | 78 |
| Lampiran 2 | Form Psikogram..... | 79 |
| Lampiran 3 | Format Job Description & Specification | 80 |
| Lampiran 4 | Form Interview Checklist | 83 |
| Lampiran 5 | Form Pemeriksaan Kesehatan..... | 85 |
| Lampiran 6 | Tabel Golongan Jabatan dan Daftar Nama Jabatan | 87 |
| Lampiran 7 | Company Values | 88 |
| Lampiran 8 | Keijakan Mutu..... | 89 |
| Lampiran 9 | Panduan Wawancara | 90 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam organisasi yang harus diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan hal yang menjadi utama dalam suksesnya suatu perusahaan. (Efendi, 2002) Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor produksi seperti modal, bahan-bahan mentah, uang dan yang lainnya. Faktor produksi tersebut baru berguna dan berfungsi sesuai kegunaannya apabila ada manusia yang menggerakkan, menjalankan dan mengoperasikannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dibina, dijaga, dirawat, dan dikembangkan kemampuannya agar organisasi bisa berjalan dengan baik. Suksesnya suatu manajemen telah terbukti dengan adanya peraturan yang sesuai dengan prosuder di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada kegiatan yang dilakukan pegawai setiap harinya, tetapi sumber daya manusia juga memikirkan bagaimana mendapatkan karyawan yang berkompeten, tetapi mendapatkan karyawan yang berkompeten itu tidak mudah. Perusahaan harus memiliki strategi khusus untuk proses rekrutmen dan seleksi supaya mendapatkan karyawan yang berkompeten. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah *employer branding*. *Employer branding* menurut (Ambler & Barrow , 2013) merupakan manfaat fungsional, ekonomi, dan psikologi yang

disediakan oleh pekerjaan dan diidentifikasi dengan perusahaan yang mempekerjakan. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu hal yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus berkembang di tengah persaingan yang ada saat ini. Namun, seperti yang kita ketahui, minimnya lowongan pekerjaan yang ada di Indonesia membuat perusahaan kesulitan menemukan sumber daya manusia yang tepat.

Perusahaan memiliki tantangan untuk memilih, mendapatkan, dan membina sumber daya yang ada, agar sumber daya tersebut dapat membantu perusahaan dalam persaingan yang ada. Memilih calon tenaga kerja pun bukan hal yang mudah dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, diadakannya proses rekrutmen dan seleksi agar perusahaan mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi ini juga memiliki tujuan lain agar calon tenaga kerja dapat bekerja dengan maksimal dan untuk jangka waktu yang panjang. Proses rekrutmen dan seleksi sangat sulit sehingga membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit.

Proses seleksi merupakan jantung dari program sumber daya. Proses seleksi pun tidak berjalan begitu saja, perusahaan harus menentukan analisis jabatan, sumber pegawai dan proses seleksinya itu sendiri. Melalui proses rekrutmen dan seleksi diharapkan perusahaan dapat menganalisa calon pegawai mana yang berkompeten dalam jabatan yang dibutuhkan dan perusahaan pun dapat melihat calon pegawai yang mampu beradaptasi saat melakukan pekerjaan. Saat proses dan rekrutmen berjalan, besar kemungkinan terjadinya kesalahan dalam memilih calon tenaga kerja, kesalahan pemilihan calon tenaga kerja tersebut sangat

membawa dampak yang besar untuk perusahaan atau pun organisasi di dalam perusahaan tersebut. Memilih calon tenaga kerja yang salah sangat berdampak bagi perusahaan karena bukan hanya waktu seleksi lama atau telah mengeluarkan biaya yang besar, tetapi berpengaruh terhadap produktifitas, efektivitas dan moral kerja perusahaan dan lingkungan sekitar dan juga berdampak jangka panjang bagi perusahaan. Dengan adanya hal tersebut membuat perusahaan menyadari pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan dengan benar proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal dengan menggunakan alat seleksi yang memiliki keterkaitan jabatan yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik ingin mengetahui lebih rinci mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada suatu perusahaan, dengan judul

“ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. MULTI GARMENJAYA (CARDINAL)”

1.2 Identifikasi Masalah

PT. Multi Garmenjaya merupakan suatu perusahaan industri pakaian yang sudah berdiri sejak tahun 1987 hingga saat ini. PT. Multi Garmenjaya terus berkembang ditengah-tengah masyarakat. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, tentu saja membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten untuk perusahaan.

Berjalannya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat di dalam perusahaan akan berdampak positif pula untuk perusahaan. Karena jika salah merekrut

karyawan akan berdampak sangat besar untuk perusahaan itu sendiri. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik, akan berdampak baik pula terhadap perusahaan dan memiliki dampak yang sangat besar untuk mendapatkan karyawan yang berkompenten.

Masalah yang paling umum dialami oleh PT. Multi Garmenjaya adalah proses seleksi dari awal pencarian calon tenaga memakan waktu yang cukup lama yaitu hingga 1 bulan. Masalah lainnya yang dialami oleh PT. Multi Garmenjaya adalah nepotisme, seperti yang kita tau nepotisme merupakan istilah yang memiliki makna lebih mementingkan saudara. Masalah nepotisme ini sangat sering terjadi di PT. Multi GarmenJaya, dan menurut hasil wawancara cara dengan Human Resource senior manajer PT. Multi Garmenjaya, Bapak Dadang terkadang calon tenaga kerja yang diterima karena nepotisme tersebut tidak sesuai dengan jabatan yang sedang dibutuhkan, atau prestasi yang dimiliki kurang baik.

Dari masalah diatas, pencarian SDM sebaiknya dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan benar. Dari proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan benar tersebut dapat diketahui apakah calon tenaga kerja memenuhi syarat untuk dapat bergabung di perusahaan atau tidak. PT. Multi Garmenjaya pasti memiliki standar rekrutmen dan seleksi yang menjadi dasar untuk calon tenaga kerja dapat mengisi jabatan yang dibutuhkan atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Multi Garmenjaya?
2. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Multi Garmenjaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Multi Garmenjaya.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dialami PT. Multi Garmenjaya saat melakukan proses rekrutmen dan seleksi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan penulis terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan dalam kegiatan perekrutan dan seleksi yang sering dilakukan oleh perusahaan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan tentang proses rekrutmen dan seleksi, khususnya di PT. Multi Garmenjaya.