



**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*

**Perancangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan**  
**PT Triagung Sempurna, Bandung**

Skripsi

Oleh

Edwin Hermanto

2015320126

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*

**Perancangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan**  
**PT Triagung Sempurna, Bandung**

Skripsi

Oleh

Edwin Hermanto

2015320126

Pembimbing

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

Bandung

2019

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Edwin Hermanto

NPM : 2015320126

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Perancangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan  
PT Triagung Sempurna, Bandung

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 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, Juli 2019

Edwin Hermanto

## ABSTRAK

Nama : Edwin Hermanto  
NPM : 2015320126  
Judul : Perancangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Triagung Sempurna, Bandung

---

Dalam menghadapi persaingan industri di bidang distribusi besi di Kota Bandung yang cukup ketat sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dimana perusahaan dapat bertahan. Tujuan penelitian ini adalah merancang sistem rekrutmen dan seleksi untuk calon karyawan baru di PT Triagung Sempurna. Penentuan sistem rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan standar dapat menjadi pondasi dasar perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan dibutuhkan perusahaan. Dibutuhkan sistem rekrutmen dan seleksi yang sesuai standar karena disisi lain PT Triagung Sempurna belum memiliki sistem rekrutmen dan seleksi.

PT Triagung Sempurna adalah perusahaan distributor besi beton yang berlokasi di Bandung. Perusahaan ini hanya memiliki 11 orang karyawan. Jabatan-jabatan tersebut hanya terdiri dari Komisaris, Direktur, Kepala Gudang, *Sales*, Administrasi, Supir, dan Kernet. Pemasarannya hanya terbatas di wilayah Jawa Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis, dengan menggunakan metode survei. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah wawancara dan studi dokumen.

Hasil penelitian menghasilkan sistem rekrutmen yang terdiri dari persyaratan jabatan, sumber dan metode, waktu/periode, serta aktor rekrutmen. Sedangkan sistem seleksi terdiri dari kualifikasi dasar, analisis validitas alat seleksi, waktu/periode pelaksanaan, evaluasi, serta aktor seleksi.

Saran yang diajukan penulis kepada PT Triagung Sempurna yakni melakukan sosialisasi, uji coba sistem, dan evaluasi.

Kata kunci : manajemen sumber daya manusia berbasis rekrutmen dan seleksi

## **ABSTRACT**

*Name : Edwin Hermanto  
NPM : 2015320126  
Title : Designing Recruitment and Selection System for New Employee PT  
Triagung Sempurna*

---

*Facing the tight competition distribution industry in Bandung, human resources become an important factor which is the key to success. The purpose of this research is to design recruitment and selection system for new employee PT Triagung Sempurna. Choosing a recruitment and selection system which appropriate with standard is the basic foundation for getting the best employee and qualified employee. Recruitment and selection system based on standard are needed because on other hand PT Triagung Sempurna does not have a recruitment and selection system.*

*PT Triagung Sempurna is a distribution steels company that locate in Bandung. The company only have 11 employees. The jobs are Commissioner, Director, Head of Inventory, Sales, Administration, Driver, and Conductor. The marketing only distribute in West Java.*

*In this research, researchers used survey methods, interview, and observation as well as documentation as part of data collection method, qualitative data is used in this research.*

*The results of the study resulted in recruitment system is job requirements, sources and methods, time/period, and recruitment actor. While, selecton system is basic qualifications, analysis validity selection tools, time/periods, evaluation, and selection actor.*

*Advice that written by researchers for PT Triagung Sempurna to do some socializations on the information, trials the systems, and evaluations.*

*Keywords: recruitment and selection system based on human resource management*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kemurahan dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa sebagai penyedia hikmat maupun berkat kepada peneliti sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian hingga menyusun skripsi yang berjudul “Perancangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Triagung Sempurna”, yang menjadi syarat untuk menempuh jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk keluarga tercinta yaitu Papa, Mama, Kakak Eko Ferdianto, dan Adik Edward Hermanto. Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, semangat, dan doa yang terus diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat serta terima kasih pula kepada :

1. Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan atas dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
2. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan dukungan atas kelancaran kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini.
3. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membimbing peneliti dengan penuh tanggung jawab

dan memberikan setiap ilmu, dukungan serta nilai-nilai kehidupan kepada peneliti.

4. Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, ST.,M.AB selaku dosen wali atas dukungan, saran, serta kesetiiaannya dalam mendengarkan keluh kesah yang penulis hadapi selama menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan .
5. Segenap dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang telah mendidik penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan dengan penuh kesabaran dan cinta kasih.
6. Bapak Hary Tanumiharja selaku Direktur *PT Triagung Sempurna* Bandung yang telah memberikan waktu dan dukungan kepada peneliti untuk melakukan penelitian. Segenap karyawan *PT Triagung Sempurna* atas seluruh kerjasama dan dukungan yang telah diberikan.
7. Sahabat Fakboy Glenndy Sanjaya, Fernando Wijaya Setiawan, Reynaldi Wijaya, William Hadinata, Stephen Lie, Hendry Wijaya, Geraldi Christian Chandra, Christopher Joshua, Evan Yuliawan, Jordy Jonathan, yang selalu mendengarkan keluh kesah dan menghibur peneliti dalam memberikan perhatian dan kasih sayang selama peneliti menempuh pendidikan di UNPAR.
8. Segenap karyawan dan staff magang Perpustakaan UNPAR terutama : Ibu Sisca, Ibu Lydia, Bang Arman, Mas Cepi, Ka Benitta, Ka Cindy, Ci Devi, Ci Ika, dan sahabat magang terkasih Ely, Nadine, Pauline, Ka Eka, Anto yang telah meluangkan kesempatan untuk peneliti dalam bekerja dan

memperoleh banyak pengetahuan dan pengalaman. Terimakasih atas pemberian seluruh pengertian, dukungan, dan doa.

9. Sahabat-sahabat Divisi Baru Nandito Surya, Stefanus Bowo, Enrico Jeremia, Doni Yeremia, Yoan Tjahjono yang atas segala dukungan dan doanya.
10. Teman-teman seperjuangan Owen, Theo, Nathan, Tedi, Oswel, Hau, Chandra, Wongso, Evan, Vincent, Theo, Osmond, Dodi, Daniel, Erick, Meliska, Angelica, Sarah, Mei, Regina, Morrisio, Samantha, Inneke, Yuni, Jeremy, Arief yang telah memberikan waktunya dalam membantu penulis untuk mengerjakan setiap tugas kuliah.

Peneliti menyadari akan kelemahan yang dimilikinya dalam menyusun skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati peneliti memohon kritik dan saran. Akhir kata peneliti memberikan ucapan rasa hormat dan terimakasih kepada semua pihak atas segala dukungan beserta doa, Semoga Tuhan membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti dengan berkat yang berlimpah, Amin.

Bandung, Juli 2019

Edwin Hermanto



## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| ABSTRAK .....   | i    |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                     | ii   |
| KATA PENGANTAR .....                                      | iii  |
| DAFTAR ISI.....   | vi   |
| DAFTAR TABEL.....   | viii |
| DAFTAR GAMBAR .....                                       | ix   |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                   | 1    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                          | 1    |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....                             | 5    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                               | 7    |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                              | 7    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....                              | 9    |
| 2.1 Rekrutmen.....  | 9    |
| 2.1.1 Pengertian Rekrutmen.....                           | 9    |
| 2.1.2 Tahapan Rekrutmen.....                              | 9    |
| 2.1.3 Tujuan dan Arti Penting Rekrutmen .....             | 12   |
| 2.1.4 Sumber dan Metode Rekrutmen .....                   | 12   |
| 2.2 Seleksi.....  | 16   |
| 2.2.1 Pengertian Seleksi.....                             | 16   |
| 2.2.2 Tujuan dan Arti Penting Seleksi dan Penempatan..... | 16   |
| 2.2.5 Penentuan Alat dan Tahapan Seleksi.....             | 17   |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                            | 27   |
| BAB III METODE PENELITIAN.....                            | 33   |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                                | 33   |
| 3.2 Metode Penelitian .....                               | 33   |
| 3.3 Model Penelitian .....                                | 34   |
| 3.4 Operasionalisasi Variabel .....                       | 35   |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....                          | 37   |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....                            | 38   |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.7 Lokasi Penelitian.....   | 38        |
| <b>BAB IV OBJEK PENELITIAN.....</b>                                | <b>39</b> |
| 4.1 Identitas Perusahaan .....                                     | 39        |
| 4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....                                 | 41        |
| 4.3 Struktur Organisasi .....                                      | 41        |
| 4.4 Deskripsi Pekerjaan .....                                      | 41        |
| <b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                             | <b>44</b> |
| 5.1 Proses Rekrutmen di PT Triagung Sempurna.....                  | 44        |
| 5.1.1 Proses Perekrutan di PT Triagung Sempurna .....              | 46        |
| 5.1.2 Persyaratan Jabatan.....                                     | 47        |
| 5.1.3 Sumber dan Metode Rekrutmen di Triagung Sempurna .....       | 47        |
| 5.1.4 Waktu/Periode Pelaksanaan.....                               | 48        |
| 5.1.5 Aktor dan Biaya Rekrutmen .....                              | 49        |
| 5.1.6 Usulan Sistem Proses Rekrutmen .....                         | 49        |
| 5.2 Pelaksanaan Seleksi di PT Triagung Sempurna.....               | 60        |
| 5.2.1 Tahapan Seleksi .....  | 60        |
| 5.2.2 Analisis Validitas Alat Seleksi di PT Triagung Sempurna..... | 62        |
| 5.2.3 Waktu/Periode Pelaksanaan.....                               | 67        |
| 5.2.4 Evaluasi.....  | 67        |
| 5.2.5 Aktor dan Form Seleksi .....                                 | 68        |
| 5.2.6 Usulan Sistem Proses Seleksi .....                           | 69        |
| <b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                           | <b>75</b> |
| 6.1 Kesimpulan .....   | 75        |
| 6.2 Saran .....  | 76        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>78</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>80</b> |

## DAFTAR TABEL

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Tabel 2.1 | Contoh <i>Experience-based</i> dan <i>Future-oriented Situational Interview Items</i> ..... | 23 |
| Tabel 2.2 | Penelitian Terdahulu .....  | 27 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel.....  | 35 |
| Tabel 5.1 | Persyaratan Jabatan .....   | 52 |
| Tabel 5.2 | Validitas Alat Seleksi PT Triagung Sempurna .....   | 64 |

## DAFTAR GAMBAR

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Langkah-langkah Perekrutan.....  | 10 |
| Gambar 2.2 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kekosongan Jabatan.....                        | 11 |
| Gambar 2.3 | Masukan dalam Penentuan Persyaratan Jabatan .....                              | 11 |
| Gambar 2.4 | Desain <i>Concurrent Validation</i> .....                                      | 20 |
| Gambar 2.5 | Grafik Desain <i>Concurrent Validation</i> dan <i>Predictive Validaton</i> ... | 20 |
| Gambar 3.1 | Model Penelitian.....  | 34 |
| Gambar 4.1 | PT Triagung Sempurna.....  | 40 |
| Gambar 4.2 | Bagan Struktur Organisasi.....   | 41 |
| Gambar 5.1 | Usulan Proses Perekrutan di PT Triagung Sempurna .....                         | 50 |
| Gambar 5.2 | Usulan Tahapan Seleksi .....   | 69 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada akhir-akhir ini khusus di abad ke-20 hingga selama bertahun-tahun pada awal abad ke-21, dunia bisnis mengalami perubahan yang signifikan yang belum pernah terjadi di masa lampau. Krisis ekonomi yang berkepanjangan terjadi bukan hanya di wilayah Asia Timur, tetapi melanda negara-negara “macan” dari Asia Tenggara juga. Pelemahan ekonomi global dan proses pemulihan yang terjadi di beberapa kawasan masih rentan dan tidak merata, serta masih tingginya tingkat pengangguran di berbagai negara. Berdasarkan *IMF's World Economic Outlook*, diperkirakan kalau perekonomian di tahun 2013 hanya bertumbuh 2,9%, lebih rendah dibanding dengan proyeksi tahun sebelumnya sebesar 3,2%. IMF menurunkan proyeksi pertumbuhan pada tahun 2014, dari proyeksi 3,8% menjadi 3,6%. Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (2019)

Pola perubahan yang cepat terjadi pada dunia usaha di masa kini tanpa diiringi dengan pola yang jelas. Perubahan-perubahan itu meliputi segala aspek kehidupan, baik yang bersifat ekonomik, sosial, budaya, maupun politik. Para ahli beranggapan bahwa perubahan itu merupakan akibat dari peran, kebutuhan, harapan, dan selera manusia. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam bertumbuh kembang karena perusahaan tersebut dinilai tidak mampu untuk menyalurkan dinamika dan potensi internalnya dengan baik. Perubahan-perubahan ini tidak hanya menimbulkan beragam tantangan dan situasi baru,

melainkan juga menimbulkan berbagai paradoks. Paradoks itu merupakan adanya hambatan dalam perkembangan antara tatanan ekonomi dan bisnis yang saling bertolak belakang. Naisbit (1994) melihat paradoks global itu menjangkau semua kehidupan di seluruh pelosok dunia. Semua perubahan itu akan menjadi hal yang paling penting dalam menempatkan orang pada posisi yang makin penting dalam dunia bisnis yang sedang bergejolak tersebut menurut Hartanto (2009).

Manusia akan memegang posisi sentral di dalam gejolak lingkungan bisnis yang penuh perubahan serta paradoks perkembangan jaman. Menurut Adizes (1988) yang dikutip dalam Hartanto (2009) mengatakan bahwa pada waktu perusahaan menjadi dewasa dan tua, maka ada dua faktor yang perlu diperhatikan, yaitu fleksibilitas dan keterkendalian. Pada waktu perusahaan masih muda, perusahaan itu biasanya sangat fleksibel, tetapi sukar dikendalikan. Pada waktu perusahaan itu menjadi semakin mapan, maka dia akan kehilangan fleksibilitasnya, tetapi akan lebih terkendali, meskipun pada waktunya perusahaan itu dapat menjadi sukar dikendalikan lagi. Perusahaan yang tidak fleksibel dan sukar dikendalikan akan mengalami proses kemunduran yang dapat berakhir pada kebangkrutan. Kemunduran seperti ini dapat dihindarkan jika perusahaan itu dapat menjadi suatu organisasi belajar.

Masyarakat industri biasanya menginginkan barang-barang buatan manusia yang mampu memenuhi kebutuhan mereka akan rasa aman, pengakuan sosial, dan harga diri. Barang hasil industri tersebut biasanya memiliki wujud fisik yang lebih estetik, kompleks, dan fungsional. Barang ini hanya mungkin dihasilkan dengan menggunakan mesin dan peralatan khusus yang dijalankan oleh orang-orang yang

terampil. Setelah melewati era industri, manusia mulai masuk ke era pelayanan. Pada era tersebut masyarakat mulai mendambakan kehidupan yang nyaman dan tenteram. Oleh karena itu, para pelaku pelayanan akan dituntut kerja yang cerdas, cepat, ramah, dan penuh kepedulian. Dewasa ini dunia mulai memasuki era pengetahuan yang menawarkan banyak peluang dan tantangan baru seperti yang belum dihadapi sebelumnya. Masyarakat kini tidak hanya menginginkan kehidupan yang nyaman dan tenteram, tetapi sudah mengharapkan kehidupan yang bermakna. Melalui kerjasama cerdas antar anggota perusahaan yang memiliki komitmen dan cita-cita yang sama, dapat menciptakan sinergi dari berbagai pengetahuan tersebut. Kerja sama antar-anggota dan antar-organisasi dapat berlangsung lebih lancar, efektif, dan saling menguntungkan jika di antara mereka yang bekerja sama ada rasa saling percaya yang tulus menurut Hartanto (2009).

Hambatan utama bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan harus memilih, serta mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat. Perusahaan diharapkan dapat teliti dalam memilih calon tenaga kerja baru. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bagi jabatan tertentu sehingga karyawan tersebut mampu bertahan dan bekerja secara optimal di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Proses rekrutmen dan seleksi pada kenyataannya sangat kompleks, tidak semudah seperti tujuannya yang

sederhana. Proses ini memakan waktu cukup lama dan biaya yang tergolong besar.

Menurut Otoo (2018) rekrutmen memiliki manfaat dalam meningkatkan kinerja kandidat yang memungkinkan untuk menghasilkan uang bagi perusahaan. Menurut Anosh (2014) rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kebutuhan organisasi dalam menarik individu-individu yang memiliki kemampuan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Pentingnya proses rekrutmen dan seleksi yang dapat diterapkan di suatu perusahaan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat.

Proses rekrutmen dan seleksi menjadi hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Proses tersebut dapat menjadi acuan dalam memilih pegawai yang tepat dalam mengisi kekosongan jabatan di perusahaan. Perusahaan benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan dengan menggunakan alat seleksi yang memiliki *job related* yang tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen dan seleksi setiap dua tahun sekali. Latar belakang di atas juga menarik penulis dalam melakukan penelitian untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang baik untuk calon karyawan baru di suatu perusahaan atau organisasi, dengan judul "Perancangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Triagung Sempurna, Bandung".



## 1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi merupakan perusahaan jasa karena proses bisnisnya yaitu *Business to Business Sales*. PT Triagung Sempurna merupakan perusahaan dagang penyalur besi beton di Kota Bandung. Produk yang dijualnya adalah Besi Beton. Perusahaan tersebut termasuk ke dalam salah satu perusahaan distribusi yang tentunya dapat dikatakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini membutuhkan karyawan-karyawan yang baik dan tepat dalam menjalankan bisnisnya. Karyawan yang baik akan menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan ini. Perusahaan distribusi memiliki kunci yang terpenting yaitu karyawan yang dapat dipercaya oleh para pelanggan. Karyawan yang dibutuhkan dengan pelayanan yang baik, ramah, teliti, dan dapat menepati janji.

Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk calon tenaga kerja baru akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Perolehan karyawan yang baik tergantung pada proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang tepat. Semakin baik prosesnya maka akan memungkinkan perusahaan mendapatkan calon pegawai yang semakin tepat juga. Apabila dalam merekrut calon karyawan sebaiknya perusahaan agar lebih berhati-hati karena akan memiliki dampak bagi perusahaan sendiri.

Hambatan yang sering dialami oleh PT Triagung Sempurna ini adalah menemukan calon karyawan atau karyawan yang tepat, khususnya dalam menduduki jabatan yang kosong. Beberapa kriteria yang dibutuhkan cukup tinggi diantaranya, berpengalaman dalam industri material bangunan dan besi beton,

dapat mengelola perusahaan dengan baik, kreativitas yang tinggi dalam pengambilan keputusan, dan memiliki rasa tanggungjawab terhadap para mitra bisnis.

PT Triagung Sempurna belum memiliki sistem SDM secara formal. Perusahaan ini melakukan sistem SDM berdasarkan kebiasaan atau selera pengelola perusahaan ketika proses rekrutmen dan seleksi berlangsung secara informal. Hal tersebut menimbulkan metode yang berbeda-beda dengan tidak sesuai standar. Hal tersebut dapat menjadi hambatan perusahaan dalam menemukan karyawan-karyawan baru dengan kualitas yang baik.

Proses rekrutmen dan seleksi yang baik untuk calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan standar kompetensi dapat dilakukan oleh perusahaan. Proses tersebut dilakukan agar proses bisnis di perusahaan dapat berjalan dengan baik melalui SDM yang tepat sesuai dengan *Job Description* mereka masing-masing. Proses tersebut akan menghasilkan indikator mengenai SDM apakah yang memenuhi kriteria untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan tentunya memiliki standar penilaian agar calon karyawan yang melamar dapat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana rancangan rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai untuk PT Triagung Sempurna?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan diantaranya, yaitu:

1. Merancang sistem rekrutmen karyawan PT Triagung Sempurna Bandung.
2. Merancang sistem seleksi karyawan PT Triagung Sempurna Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diharapkan oleh penulis tentang penelitian ini bagi pihak:

a. Perusahaan

Perancangan rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Hal tersebut akibat dari memperoleh calon karyawan yang tepat untuk menduduki kekosongan jabatan di PT Triagung Sempurna. Melalui perancangan MSDM proses perekrutan dan seleksi calon karyawan penulis harapkan agar proses rekrutmen dan seleksi yang baik untuk calon pegawai dapat terlaksana dengan baik sehingga Triagung dapat memperoleh calon karyawan yang tepat untuk menduduki jabatan yang kosong. Dengan memperoleh calon karyawan yang tepat maka diharapkan bahwa Triagung dapat mencapai visi dan misi perusahaan serta dapat terus berkembang.

b. Pihak lain

Penulis berharap melalui penelitian ini dapat memberikan wawasan yang luas dan menjadi referensi pembaca yang hendak melakukan penelitian tentang topik ini.

c. Pribadi

Memberikan wawasan yang luas tentang Sumber Daya Manusia karena penulis berkesempatan untuk mempelajari berbagai masalah Sumber Daya Manusia yang terjadi di lapangan untuk dicocokkan dengan teori-teori yang penulis telah pelajari di bangku perkuliahan.