

SKRIPSI

**ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN MELALUI MEDIA
ONLINE PADA PT BALI UTAMA CAKRAWALA BADUNG**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH:

NI KADEK DWI SUMERTYA DEWI

2015744026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI
ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN MELALUI MEDIA
ONLINE PADA PT BALI UTAMA CAKRAWALA BADUNG



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH:

NI KADEK DWI SUMERTYA DEWI

2015744026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen Karyawan Melalui Media
Online Pada PT Bali Utama Cakrawala Badung
2. Penulis :
- a. Nama : Ni Kadek Dwi Sumertya Dewi
- b. NIM : 2015744026
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 16 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,



I Made Sarjana, SE.MM
NIP. 196012311988111001

Pembimbing II,



Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si
NIP. 196212311990032003

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN MELALUI MEDIA ONLINE
PADA PT BALI UTAMA CAKRAWALA

Oleh:

NI KADEK DWI SUMERTYA DEWI

2015744026

Disahkan:

Penguji I



Ni Luh Made Wijayati, SE., M.Si.
NIP. 196401141988112001

Ketua Penguji



I Made Sarjana, SE,MM
NIP. 196012311988111001

Penguji II



Drs. I Ketut Yasa, MM.
NIP. 196102271990031001

Mengetahui

Jurusan Administrasi Bisnis

Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE. MBA. Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Badung, 16 Agustus 2024

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional

Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“It Doesn’t Matter If You Walk Slowly, As Long As You Never Stop
Trying.”**

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa atah rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Pada PT Bali Utama Cakrawala Badung” dengan lancar dan tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak I Made Santiyasa dan Ibu Ni Made Sariasih, yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan peneliti.
2. Kakak terkasih, I Putu Giri Santika Putra, yang telah menghibur, memberikan semangat, dan menjadi saudara terbaik yang penulis pernah miliki.
3. Teman terbaik, Kadek Bagus Danan Laksana, yang telah menginspirasi, membantu, mendengar keluh kesah, kebersamaan, dan dukungan semangat yang diberikan.
4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: **Analisis Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Pada PT Bali Utama Cakrawala Badung** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 16 Agustus 2024

Yang menyatakan



Ni Kadek Dwi Sumertya Dewi

NIM. 2014744026

ABSTRAK

Proses rekrutmen dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik untuk berada diposisi yang telah disediakan oleh perusahaan. Seiring perkembangan zaman rekrutmen karyawan tidak hanya dilaksanakan secara *offline* melainkan rekrutmen karyawan juga sudah melaksanakan secara *online* dan menggunakan beberapa media seperti media *online* untuk menyebarkan informasi dan mencari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui platform media *online* apa yang banyak menjaring kandidat, untuk mengetahui apakah media *online* dapat menjaring kandidat yang berkualitas, untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan melalui median online dan untuk mengetahui kendala rekrutmen karyawan melalui media *online* pada perusahaan PT Bali Utama Cakrawala. Metode penelitian melibatkan observasi, wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan yang memiliki pengetahuan tentang yang diteliti. Hasil penelitian menyatakan platform yang banyak untuk menjaring kandidat yaitu *jobstreet express*, rekrutmen karyawan melalui media *online* dapat menjaring kandidat yang berkualitas, proses rekrutmen sudah berjalan dengan baik dan terdapat sedikit kendala dalam rekrutmen *online*.

Kata kunci: Rekrutmen karyawan: Media *online*

ABSTRACT

Companies engage in recruitment processes to acquire the best human resources for the positions they offer. As technology advances, employee recruitment has expanded beyond traditional offline methods to encompass online platforms. This study aims to identify the most effective online media platforms for attracting candidates, assess the quality of candidates recruited through online media, examine the online recruitment process at PT Bali Utama Cakrawala, and identify potential challenges associated with online recruitment in this company. The research employed a combination of observational and interview methods. Interviews were conducted with company employees knowledgeable about the research topic. The study revealed that Jobstreet Express is the most effective online platform for attracting candidates. Online media recruitment can successfully identify qualified candidates. The online recruitment process at PT Bali Utama Cakrawala is well-structured, with minimal challenges encountered.

Keywords: Employee recruitment: Online media

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Rekrutmen Karyawan Melalui Media *Online* pada PT Bali Utama Cakrawala Badung” tepat pada waktunya.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi syarat dalam menyelesaikan kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan serta bimbingan, baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Diploma IV Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis demi terselesaikannya skripsi ini.

3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama masa studi di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak I Made Sarjana, SE.MM selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan ilmu, motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan ilmu, motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh pegawai Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
8. Seluruh keluarga besar Bagian *Human Capital* PT Bali Utama Cakrawala yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu membantu penulis

dalam melakukan setiap tugas selama Praktik Kerja Lapangan (PKL), serta dukungan dalam menyusun skripsi terapan ini.

9. Ayah, Ibu dan Kakak tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, dukungan moril maupun materiil dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
10. Kadek Bagus Danan Laksana, S.Tr.Im yang telah menginspirasi, membantu, mendengar keluh kesah dalam penyusunan proposal ini dan selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Teman-teman terbaik, Tuti Juniasih, Vanny rahmawati, Daka Riyadi, Prima Wulandari, Rani Diah, Asri Yuliantini yang telah membantu, mendengar keluh kesah, kebersamaan dan dukungan semangat yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembacanya.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI PADJARAN

Badung, 16 Agustus 2024



Ni Kadek Dwi Sumertya Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7

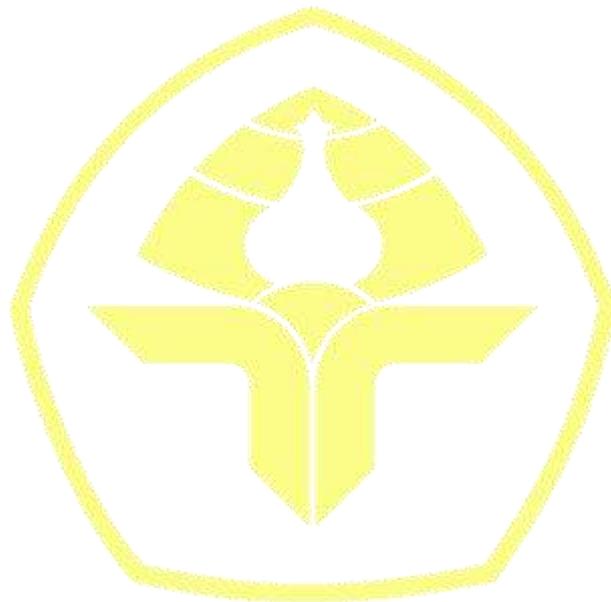
1.5.	Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		10
2.1.	Landasan Teori	10
2.1.1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2.	Analisis.....	12
2.1.3.	Rekrutmen.....	13
2.1.4.	Karyawan	21
2.1.6.	Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.2.	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik).....	30
2.3.	Kerangka Konsep	40
BAB III METODE PENELITIAN.....		41
3.1.	Lokasi Penelitian	41
3.2.	Objek Penelitian	41
3.3.	Sumber Data	41
3.2.1.	Data Primer	41
3.2.2.	Data Skunder.....	42
3.4.	Jenis Data Penelitian	42
3.5.	Teknik Pengumpulan Data Penelitian	43
3.6.	Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		47

4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1.	Profil PT Bali Utama Cakrawala.....	47
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.3.	Lokasi Perusahaan.....	50
4.1.4.	Bidang Usaha	51
4.1.5.	Ketenagakerjaan.....	54
4.1.6.	Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.2.	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	60
4.3.	Implikasi Hasil Penelitian	80
4.3.1.	Implikasi Teoritis	80
4.3.2.	Implikasi Praktis	90
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	91
5.1.	Simpulan.....	91
5.2.	Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	91

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4. 1 Jam Kerja Karyawan PT Bali Utama Cakrawala.....	55
Tabel 4. 2 Platform Job Posting PT Bali Utama Cakrawala.....	81



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Presentase Penggunaan Platform Pencari Informasi Lowongan Pekerjaan.....	4
Gambar 4. 1 Logo Lv8 Resort Hotel.....	51
Gambar 4. 2 Logo Discovery Mall Bali.....	52
Gambar 4. 3 Logo Restaurant OCEAN.....	53
Gambar 4. 4 Logo Vue Beach club.....	53
Gambar 4. 5 Logo Restaurant The Wok.....	54
Gambar 4. 6 Struktur Organisasi Departement Human Capital.....	56
Gambar 4. 7 Data Jumlah Platform Pelamar Kerja.....	63
Gambar 4. 8 Data Review 3 Months Karyawan.....	68
Gambar 4. 9 Informasi Lolos ke Tahap Interview.....	71
Gambar 4. 10 Informasi Undangan Interview HC.....	72
Gambar 4. 11 Informasi Undangan Psikotest.....	73
Gambar 4. 12 Undangan Interview User (Hiring Manager).....	74
Gambar 4. 13 Undangan Join Kerja.....	75
Gambar 4. 14 Form Tindakan Personalia New Hire.....	76
Gambar 4. 15 Flowchart Tahapan dan Proses Rekrutmen.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Formulir Bimbingan Dosen

Lampiran 2: Data Pelamar di PT Bali Utama Cakrawala Tahun 2023

Lampiran 3: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bali Utama Cakrawala Tahun 2023

Lampiran 4: Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 5: Form Permintaan Karyawan (FPK)

Lampiran 6: Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa

Lampiran 7: Riwayat Hidup Peneliti



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam melakukan suatu kegiatan dalam perusahaan atau organisasi, untuk memastikan bahwa kegiatan yang akan dilakukan berjalan dengan lancar dan baik dalam mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia juga mencakup keterampilan dan potensi yang ada pada pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan, karyawan yang ada disuatu perusahaan tidak boleh dijadikan sebagai mesin, karyawan juga mempunyai potensi dan bakat yang harus dikembangkan oleh perusahaan, setelah dikembangkan maka pimpinan perusahaan dapat menggunakan keterampilan karyawan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Saat ini manusia memanfaatkan kecanggihan teknologi media *online* dalam pencarian suatu informasi, sehingga dapat diperoleh dengan cepat dan mudah. Media *online* juga dihadirkan untuk membuat komunikasi dalam berbagai kegiatan agar menjadi lebih mudah. Salah satu contohnya yaitu dalam melakukan rekrutmen karyawan melalui media *online*. Media *online* telah membawa perubahan yang signifikan di berbagai aspek kehidupan, termasuk

dalam proses rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari calon karyawan untuk melamar pada posisi yang kosong, sedangkan seleksi adalah proses memilih calon yang tepat di antara para pelamar kerja. Rekrutmen *online* dapat memberikan manfaat-manfaat seperti untuk mempermudah menemukan calon pekerja potensial, lebih interaktif, efektif, dan efisien (Atmoko, 2017).

Perusahaan-perusahaan saat ini telah beradaptasi untuk menggunakan sumber pelaksanaan rekrutmen yang lebih efisien dan efektif, seperti dengan menggunakan media berbasis *online*. Pada era teknologi informasi seperti sekarang, perusahaan dituntut untuk lebih akurat dalam mencari kandidat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, perusahaan perlu mengadakan rekrutmen karyawan. Oleh karena itu untuk menentukan sistem rekrutmen karyawan yang digunakan pada perusahaan adalah tergantung dari kebijakan panitia rekrutmen dan divisi pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Tidak dapat dipungkiri proses rekrutmen sangat membutuhkan waktu yang cukup panjang dan dapat mengganggu kinerja perusahaan. Karena secara tidak langsung posisi pekerjaan yang sedang kosong dan sangat membutuhkan orang yang tepat pada posisi kosong tersebut akan dapat menghambat kinerja dari perusahaan. Proses rekrutmen mulai berkembang, tidak lagi dilakukan secara tradisional seperti membuat iklan di koran, iklan di televisi, menggunakan agen karyawan, dan yang lainnya. Sejak pertengahan tahun 1990, rekrutmen *online* mulai berkembang dengan cepat dan sekarang sudah banyak digunakan oleh

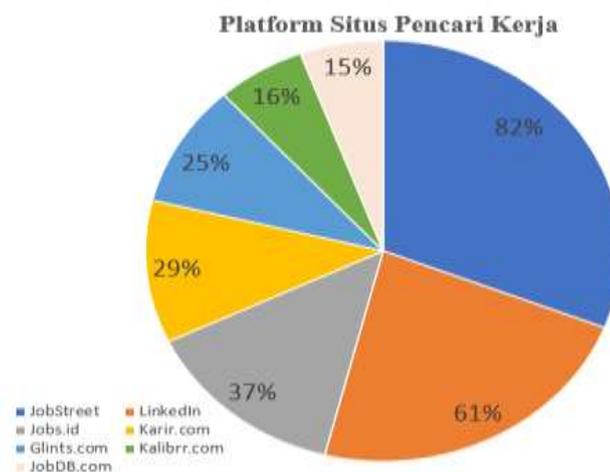
perusahaan dan para pencari kerja. Oleh karena itu sangat dibutuhkan untuk penyebaran informasi rekrutmen karyawan dengan cepat dan akurat.

Teknologi selalu berkembang secara pesat dari masa ke masa baik itu di seluruh dunia maupun di Indonesia. Pada era modernisasi sekarang ini membawa perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Kemajuan peradaban membawa suatu dampak pada perilaku manusia, yang mana pada zaman dulu pencarian informasi masih menggunakan media elektronik dan media cetak seperti televisi, radio, dan surat kabar. Penggunaan internet dan media *online* melalui perangkat elektronik menjadi *new lifestyle* di zaman seperti sekarang, terlihat pada perilaku masyarakat dan generasi muda zaman sekarang di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Penggunaan internet dan media *online* sangat memberikan banyak kemudahan dalam mengakses dan pencarian berbagai jenis kebutuhan informasi. Media *online* dikalangan masyarakat saat ini sangat dipandang dan sisi positifnya mempunyai banyak kegunaan.

Salah satu media untuk penyebaran informasi secara cepat dan akurat adalah melalui media internet atau media *online*. Media penyebaran informasi rekrutmen lewat internet dapat berupa website perusahaan, ataupun web portal lowongan kerja. Selain itu, penyebaran informasi rekrutmen karyawan melalui media internet dinilai cukup akurat. Keakuratan yang dimaksud merupakan informasi rekrutmen karyawan pada sebuah perusahaan akan sampai pada orang yang tepat, yaitu orang-orang yang sedang membutuhkan pekerjaan baru yang telah mempunyai bekal kompetensi dan pengalaman kerja sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Rekrutmen juga memiliki peran yang sangat

penting dalam suatu perusahaan, tujuan dari aktivitas rekrutmen adalah untuk menerima pelamar kerja sebanyak-banyaknya yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pekerja dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik (Oktaviana, 2023). Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefektif mungkin guna tercapainya suatu tujuan dari perusahaan.

Selain itu sudah banyak platform yang digunakan untuk menyebarkan suatu informasi tentang posisi yang sedang diperlukan dalam suatu perusahaan. Media *online* menawarkan solusi yang lebih efektif dan efisien untuk proses rekrutmen karyawan. Adapun platform untuk mencari informasi lowongan yang banyak digunakan oleh masyarakat adalah *Telegram, Instagram, Facebook, JobStreet, LinkedIn, Karir.com, JobsDB, Glints, Jobs.id, KitaLulus, Indeed*. Berikut merupakan data hasil survei platform yang banyak digunakan dalam mencari informasi-informasi lowongan pekerjaan melalui media online:



Gambar 1.1 Presentase Penggunaan Platform Pencari Informasi Lowongan Pekerjaan

Sumber: <https://itechmagz.id/2023>

Dari hasil survei diatas mengenai “*Unveiling the Tech Revolution: How Technology Reshapes the Future of Work*” yang dilakukan oleh suatu perusahaan riset Populix mengungkapkan bahwa 66% mayoritas masyarakat mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari situs pencari kerja. Diikuti dengan informasi yang diperoleh dari teman dan keluarga (58%), dan LinkedIn (48%). Dengan situs pencari kerja yang banyak digunakan yaitu *Jobstreet.co.id* (82%), *LinkedIn* (61%), *Jobs.id* (37%), *Karir.com* (29%), *Glints.com* (25%), *Kalibrr.com* (16%), dan *JobsDB.com* (15%). Penerapan rekrutmen media *online* ini tidak hanya dilakukan oleh Instansi pemerintah saja melainkan saat ini rekrutmen melalui media *online* juga digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar di Indonesia dan media *online* di era modern saat ini sangat diandalkan oleh perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Selain itu media *online* telah menjadi platform yang *powerful* untuk menjangkau talenta-talenta terbaik di berbagai bidang. Menarik dan menjaring kandidat berkualitas melalui media *online* adalah strategi yang efektif dan efisien. Dengan menggunakan strategi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan peluang mereka untuk menemukan talenta-talenta terbaik untuk bergabung dengan tim mereka. PT Bali Utama Cakrawala merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang ada di Indonesia telah menggunakan media *online* untuk menyebarkan informasi lowongan kerja yang mereka butuhkan dan merekrut karyawan yang memiliki kualitas yang baik melalui media *online*.

PT Bali Utama Cakrawala merupakan salah satu perusahaan besar yang menggunakan media *online* dalam melakukan rekrutmen karyawan. PT Bali

Utama Cakrawala adalah sebuah perusahaan besar yang merupakan bagian dari ArthaGraha Networking yang sudah berdiri sejak tahun 1991 di Bali. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *retail* dan *hospitality*. Hampir setengah dari perusahaan di Indonesia merupakan bagian dari anak perusahaan dari arthagraha networking. PT Bali Utama Cakrawala telah menerapkan sistem rekrutmen melalui media *online*, perusahaan ini melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media *online* seperti Jobstreet, Jobstreet Express, Kitalulus, Glints, LinkedIn, HHRMA, Telegram, Instagram, dan Facebook. Tidak dapat dipungkiri perusahaan ini banyak diminati oleh masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik dan memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Pada PT Bali Utama Cakrawala.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Bagaimanakah analisis rekrutment karyawan melalui media online pada PT Bali Utama Cakrawala Badung?”

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Untuk mengetahui bagaimana analisis rekrutmen karyawan melalui media online pada PT Bali Utama Cakrawala Badung?”

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan topik yang diteliti dalam penelitian ini, yakni rekrutmen karyawan melalui media *online*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi belajar bagi mahasiswa serta menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah didapat dalam proses perkuliahan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan sumber referensi tambahan dan bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya khususnya mahasiswa dan pembaca pada umumnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding, acuan dan sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin meneliti tentang media *online*, terutama kaitannya dengan rekrutmen karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan maupun pertimbangan bagi pihak perusahaan terkait dengan rekrutmen karyawan melalui media *online*.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis besar dari masing-masing bagian atau saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I memaparkan lima sub topik yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menguraikan bagian tinjauan pustaka yang didalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka konsep penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

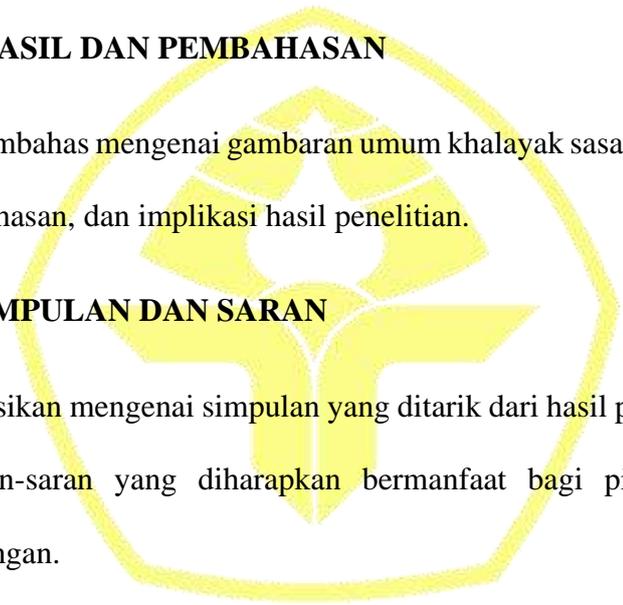
Bab III menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas mengenai gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan, dan implikasi hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisikan mengenai simpulan yang ditarik dari hasil pembahasan serta berisi saran-saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisa dan pemahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Sarana *job posting* atau platform yang digunakan oleh PT Bali Utama Cakrawala untuk menjaring kandidat dalam rekrutmen melalui media *online* yaitu *Jobstreet, Jobstreet Express, Kitalulus, Glints, LinkedIn, HHRMA, Telegram, Instagram, dan Facebook*. Sesuai dengan data yang ada diperusahaan dari sarana *job posting* atau platform yang digunakan yang paling banyak untuk menjaring kandidat yaitu *jobstreet express*, ini dikarenakan *jobstreet express* adalah platform yang ideal untuk menjaring kandidat lowongan pekerjaan karena jangkauan luas, kemudahan penggunaan, verifikasi lowongan pekerjaan, ketersediaan lowongan pekerjaan yang beragam, fitur tambahan yang bermanfaat, aksesibilitas, biaya terjangkau, dan reputasi yang baik.
2. Rekrutmen melalui media *online* yang dilaksanakan oleh PT Bali Utama Cakrawala dapat menjaring kandidat atau karyawan yang berkualitas. Karyawan berkualitas hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja yang

dilakukan oleh PT Bali Utama Cakrawala, penilaian ini disebut dengan *review three months*, penilaian ini dilakukan setelah karyawan bergabung setelah tiga bulan dari tanggal pertama join dengan perusahaan. Data yang ada pada penilaian kinerja yang dilakukan menyatakan bahwa pada tahun 2023 terdapat 87 orang yang melaksanakan penilaian kinerja dengan hasil 95% lolos dalam penilaian tersebut dan 5% yang mendapat nilai dibawah nilai minimal yang ditentukan perusahaan.

3. Proses atau tahapan rekrutmen online yang dilakukan oleh PT Bali Utama Cakrawala telah berlangsung dengan baik, proses rekrutmen yang digunakan oleh PT Bali Utamam Cakrawala yaitu mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan untuk menentukan kriteria pelamar, menentukan sumber kandidat yang tepat untuk jabatan, memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil kandidat-kandidat yang memenuhi persyaratan. Pada perusahaan PT Bali Utama Cakrawala dalam rekrutmen online menerapkan dua sumber yaitu sumber internal dan external dan menggunakan dua metode rekrutmen yaitu metode tertutup dan terbuka.
4. Dalam proses rekrutmen online ini terdapat kendala yaitu terdapat banyak pelamar yang masuk dan tidak sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang sudah ditentukan, kandidat tidak mengikuti interview dan psikotest setelah dijadwalkan dan mengkonfirmasi untuk mengikuti interview, terdapat nama posisi jabatan yang baru dan sulit untuk mencari kandidat

senior atau level jabatan yang lebih tinggi, namun permasalahan tersebut dapat diatasi sehingga tidak mengganggu jalannya rekrutmen.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

Seiring berkembangnya teknologi, masyarakat khususnya generasi milenial aktif menggunakan media online dan situs pencari kerja. Diharapkan pada proses rekrutmen selanjutnya agar perusahaan memperkuat sistem untuk penyaringan lamaran awal menggunakan sistem ATS (*Applicant Tracking System*) untuk menyaring lamaran secara otomatis berdasarkan kata kunci yang relevan dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sehubungan dengan terdapatnya kendala saat perekrutan karyawan seperti nama posisi yang dibutuhkan sulit untuk dicari dapat menjadi evaluasi agar rekrutmen berikutnya tidak terulang. Mungkin perusahaan harus melakukan analisis mendalam untuk posisi jabatan baru yang sulit untuk mencari kandidat dan mempertimbangkan penyesuaian kualifikasi atau strategi penjangkauan yang lebih tepat. Perusahaan juga harus melakukan evaluasi berkala terhadap data rekrutmen untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.
- Atmoko, F. K. (2017). Pemakaian Rekrutmen Online Di Indonesia Pada Perusahaan-Perusahaan Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- Burhansyah, M. Z. (2014). Implementasi Metode Wawancara Dalam Proses Seleksi di PT. Petrosida Gresik (Studi Kasus Pada PT. Petrosida Gresik Jawa Timur).
- Dharmawan, R. (2018). *Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online dan Media Konvensional*. 126.
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan.
- Nasution, A. G. J. (2015). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. *Rake Sarasin*, 36.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
- Oktaviana, R. & N. (2023). *Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Di PT Indolima Perkasa Palembang*. 4(4), 7794–7797.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club.

- Pusparani, D. (2018). *Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plekung Banyuwangi)*. 1–26.
- Ramadhani, F. (2024). Analisis Efektivitas Penerapan Proses Rekrutmen Online Pada Salah PT Penyedia Tenaga Kerja. *13*(1), 56–66.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. *Jurnal Economina*, *2*(7), 1564–1573.
- Septiani, Y., Aribbe, E., & Diansyah, R. (2020). Analisis Kualitas Layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrah Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Sevqual (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru).
- Syarifah, A. M. (2019). *Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Lingkungan Di UD Karya Murni Bondowoso*. *1*, 105–127.
- Yudistira, Panji, D. (2022). Perancangan Buku Daftar Menu Bli Wayan Cafe And Kitchen. *ISI Denpasar*, *3*.
- Yusuf, M. A. (2019). *Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan DI BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung*. 1–23.