

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT SINARBALI BINAKARYA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Iramayuri

NIM 1915713001

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT SINARBALI BINAKARYA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh
Ni Putu Iramayuri
NIM 1915713001

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN KARYAWAN

PADA PT SINARBALI BINAKARYA

Ni Putu Iramayuri

Program Studi D3 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga,
Politeknik Negeri Bali, Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan,

Kabupaten Badung, Bali – 80364

Telp. (0361) 701981 Fax. 701128

E-mail : ira.mayuri16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan rekrutmen karyawan pada PT Sinarbali Binakarya serta untuk mengetahui kendala dan solusi dalam implementasi kebijakan rekrutmen karyawan pada PT Sinarbali Binakarya. Implementasi kebijakan rekrutmen Karyawan pada PT Sinarbali Binakarya telah berjalan dengan lancar melalui tahapan rekrutmen, seleksi dan penempatan dengan melibatkan beberapa bagian (orang) yaitu, Kepala Departemen Pengembangan SDM, Kepala Divisi SDM, kepala divisi terkait direksi dan pelamar. Adapun kendala yang dihadapi oleh manajemen perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan yaitu, berkas lamaran tidak lengkap mengakibatkan terhambatnya proses seleksi administrasi yang dilakukan oleh Divisi SDM sehingga Divisi SDM harus lebih memperjelas informasi dan bertindak tegas dalam menangani berkas-berkas yang seharusnya dilampirkan oleh calon pelamar, kendala mengatur jadwal untuk interview dengan Kepala Departemen Pengembangan SDM mengakibatkan terjadinya penumpukan pelamar yang akan diinterview sehingga Divisi SDM perlu membuat job planning agar dapat mengatur schedule sehingga interview berjalan dengan maksimal.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan , Karyawan, Kebijakan.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Iramayuri
NIM : 1915713001
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

“Implementasi Kebijakan Rekrutmen Karyawan Pada PT Sinarbali Binakarya”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir 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 Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 10 Juli 2022

Yang menyatakan,



Ni Putu Iramayuri

NIM 1915713001

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

1. Judul Tugas Akhir : **"Implementasi Kebijakan Rekrutmen
Karyawan Pada PT Sinarbali Binakarya"**

2. Penulis

a. Nama : Ni Putu Iramayuri

b. NIM : 1915713001

3. Jurusan : Administrasi Niaga

4. Program Studi : Administrasi Bisnis

Badung, 22 Agustus 2022

Menyetujui,

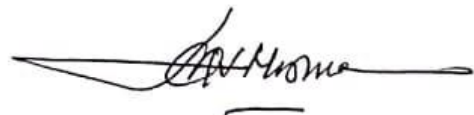
Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,



Ni Made Kariati, S.Kom.,M.Cs

NIP 197712152006042001



Dr. I Gusti Lanang Suta A., SE.,M.Si

NIP 196804201993031002

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

"IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT SINARBALI BINAKARYA"

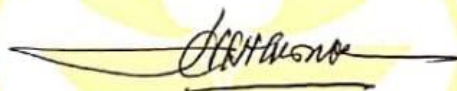
Oleh :

NI PUTU IRAMAYURI

1915713001

Disahkan Oleh :

Ketua Penguji



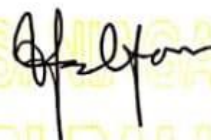
Dr. I Gusti Lanang Suta A., SE., M.Si
NIP 196804201993031002

Penguji I,



I Wayan Eka Dian Rahmanu, S.Pd., M.Pd
NIP 198805202019031011

Penguji II,



Ketut Vini Elfarosa, SE., MM
NIP 197612032008122001

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua



Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP 196710211992031002

Badung, 22 Agustus 2022
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si
NIP 197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini tepat pada waktunya. Laporan Tugas Akhir yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Rekrutmen Karyawan Pada PT Sinarbali Binakarya”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa Laporan Tugas Akhir ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan dan nasihat dari berbagai pihak selama penyusunan Laporan Tugas Akhir ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini, diantaranya :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan memberikan fasilitas-fasilitas selama penulis menempuh perkuliahan di Politeknik Negeri Bali
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan bantuan dan kebijakan demi kelancaran penyusunan Laporan Tugas Akhir ini.
3. Ibu Ni Made Kariati, S.Kom.,M.Cs selaku Dosen Pembimbing I yang membimbing dan mengarahkan penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.

4. Bapak Dr. I Gusti Lanang Suta Artatanaya, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.
5. Bapak, Ibu dosen dan staf pegawai Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengertian dan pemahaman berbagai mata kuliah selama perkuliahan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini, serta bantuan dan pelayanan yang baik atas keperluan penulis di jurusan.
6. Bapak I Wayan Mahardika, selaku direksi PT Sinarbali Binakarya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan yang merupakan sumber data utama dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini.
7. Ibu Dian Ruth Juniarti selaku Kepala Departemen Pengembangan Divisi Sumber Daya Manusia yang telah membantu dan memberikan bantuan keterangan dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini.
8. Seluruh karyawan PT Sinarbali Binakarya yang telah memberikan motivasi dan ilmu, baik secara teori maupun praktik kepada penulis selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan.
9. Kedua orang tua, I Wayan Suradnya dan Ni Nyoman Jasni yang telah memberikan dukungan moral maupun material dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini.
10. Teman-teman yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis saat pembuatan Laporan Tugas Akhir ini.

Dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini, penulis menyadari bahwa Laporan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki, karena keterbatasan wawasan serta pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan untuk menyempurnakan Laporan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis berharap semoga penulisan Laporan Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat untuk semua pembacanya.

Badung, 10 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Implementasi.....	19
C. Kebijakan	19

D. Implementasi Kebijakan	20
E. Rekrutmen	21
F. Karyawan	25
G. Seleksi	27
H. Penempatan.....	29
I. Flowchart	31
BAB III_GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	37
A. Sejarah Perusahaan	37
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	40
C. Bidang Usaha.....	40
D. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	44
BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Kebijakan Perusahaan	54
B. Analisis dan Interpretasi Data	62
BAB V_SIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Simpulan	82
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Tahap-Tahap Proses Rekrutmen	24
Gambar 2. 2 Proses Seleksi Karyawan	28
Gambar 2. 3 Simbol-Simbol Flowchart	36
Gambar 3. 1 Logo PT Sinarbali Binakarya.....	37
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Sinarbali Binakarya	46
Gambar 4. 1 Proses Rekrutmen Karyawan PT Sinarbali Binakarya	60
Gambar 4. 2 Proses Rekrutmen Karyawan PT Sinarbali Binakarya	61
Gambar 4. 3 Usulan Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Sinarbali Binakarya.....	75
Gambar 4. 4 Usulan Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Sinarbali Binakarya.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2 : Formulir Permintaan Karyawan

Lampiran 3 : Formulir Data Pelamar

Lampiran 4 : Formulir Penilaian Interview

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2014:6). Tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Hasibuan, 2019:12)

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga dan karya. Semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi dalam merencanakan apa yang ingin dicapai. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan orang-orang yang

kompeten, terampil dan profesional. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah menganalisa kebutuhan akan tenaga kerja, pengadaan karyawan baru (pemasangan pengumuman lowongan kerja, wawancara, tes dan pengelolaan kontrak) dan juga mengembangkan kemampuan dan orientasi tenaga kerja, pemberhentian, pensiun dan pengunduran diri.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan sebaik mungkin agar tidak salah rekrut yang mengakibatkan pemborosan dan kerugian bagi organisasi / perusahaan tersebut.

Pengertian rekrutmen menurut Badriyah (2015:87) adalah “proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan”. Dalam melakukan sebuah rekrutmen, proses yang di buat harus tepat dan jelas agar dapat menyaring sumber daya manusia yang cocok dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Proses tersebut diawali dengan proses seleksi administrasi, melakukan *interview*, tahapan psikotes dan terakhir melakukan wawancara.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk menemukan orang yang tepat untuk suatu posisi sehingga orang tersebut dapat bekerja dengan cara terbaik dan bertahan dengan perusahaan untuk jangka panjang. Walaupun tujuannya mungkin terdengar sederhana, namun faktanya prosesnya cukup rumit, memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan banyak uang, serta sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan memilih orang yang salah dapat berdampak besar pada perusahaan atau organisasi. Ini bukan hanya karena proses perekrutan itu sendiri memakan waktu, biaya dan tenaga, tetapi karena menerima orang yang salah untuk suatu posisi dapat mempengaruhi produktivitas dan berpotensi merusak moral karyawan yang terlibat dan orang-orang di sekitar mereka. Oleh karena itu, pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar, sehingga harus dilakukan oleh bagian dari perusahaan yang diberi wewenang untuk memilih, misalnya *Human Resources Department (HRD)*.

Tenaga kerja atau karyawan yang memiliki kompetensi baik dan bertanggung jawab berawal dari proses rekrutmen. Sehingga ada beberapa tahapan proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan. Semakin penting posisi calon karyawan, semakin banyak tahapan dalam proses rekrutmen. Mengingat pentingnya proses rekrutmen karyawan baru untuk menunjang kelancaran perusahaan maka penerapan kebijakan rekrutmen karyawan harus dilaksanakan secara efektif dan efisien.

PT Sinarbali Binakarya merupakan perusahaan di bidang konstruksi dan manufaktur ternama yang berpusat di Bali dengan kantor pusat yang beralamatkan di Jalan Cokroaminoto No. 225, Denpasar Utara, Bali. Perusahaan ini telah dipercaya sebagai perusahaan kontraktor, beton *readymix*, dan *precast* terbaik di Bali sejak 1995. Saat ini, PT Sinarbali Binakarya memiliki 4 fokus bisnis yaitu kontraktor, *readymix*, *precast* dan *paving* yang memiliki sebaran unit bisnis di wilayah Bali, NTB dan Jawa Timur. PT Sinarbali Binakarya telah memiliki karyawan sebanyak 987 orang dan telah menyelesaikan proyek sebanyak 425 proyek.

Pada PT Sinarbali Binakarya proses rekrutmen karyawan baru akan ditangani oleh *Human Resource Department*. Karyawan yang telah dinyatakan lolos oleh *Human Resource Department* berarti telah melewati beberapa tahapan seleksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis ketika melakukan observasi secara langsung pada tahap perekrutan calon karyawan di PT Sinarbali Binakarya memiliki kondisi penerimaan calon karyawan yang sangat padat. Selama dilaksanakannya proses rekrutmen karyawan baru, terdapat kendala yang dihadapi perusahaan yaitu adanya berkas pelamar yang tidak lengkap sehingga terjadi penumpukan berkas pelamar yang mengharuskan perusahaan menghubungi pelamar kembali bahwa berkas yang dilampirkan kurang lengkap, hal ini dapat menghambat proses seleksi administrasi yang dilakukan oleh *Human Resource Department*.

Berdasarkan uraian dilatar belakang, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penulisan laporan penelitian “**Implementasi Kebijakan Rekrutmen Karyawan Pada PT Sinarbali Binakarya**”. Sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam menerapkan kebijakan rekrutmen karyawan baru untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah implementasi kebijakan rekrutmen karyawan di PT Sinarbali Binakarya?
2. Apa saja kendala dan solusi dalam implementasi kebijakan rekrutmen karyawan pada PT Sinarbali Binakarya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi kebijakan rekrutmen karyawan pada PT Sinarbali Binakarya.

2. Untuk mengetahui kendala dan solusi dalam implementasi kebijakan rekrutmen karyawan pada PT Sinarbali Binakarya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Sebagai salah satu syarat untuk dinyatakan lulus dan kompeten dalam menyelesaikan Pendidikan Diploma III Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Untuk memperluas pengetahuan, wawasan, pengalaman serta nantinya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan khususnya pada pelaksanaan penerimaan karyawan.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa mengenai wujud nyata pada dunia kerja. Hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan potensi lulusan mahasiswa Politeknik Negeri Bali dan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah sumber bacaan di perpustakaan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi PT Sinarbali Binakarya

Dengan adanya penelitian ini agar dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan terhadap implementasi kebijakan rekrutmen karyawan yang masih dirasa kurang pada perusahaan sehingga hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam proses pengambilan keputusan khususnya tentang implementasi kebijakan rekrutmen karyawan di perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sinarbali Binakarya yang beralamatkan di Jl. Cokroaminoto No. 225 Dauh Puri Klod, Denpasar – Bali.

2. Objek Penelitian

Obyek penelitian adalah “sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal obyektif dan reliabel tentang suatu hal / variabel tertentu” (Sugiyono, 2018). Adapun objek penelitian ini adalah Implementasi Kebijakan Rekrutmen Karyawan Pada PT Sinarbali Binakarya.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kualitatif. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa “data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar”.

b. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) “data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari wawancara terhadap HRD PT Sinarbali Binakarya mengenai implementasi kebijakan rekrutmen karyawan.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) “data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan buku dan jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai implementasi kebijakan rekrutmen karyawan.

c. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara”. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah :

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi adalah “teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung

di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya bagaimana implementasi kebijakan rekrutmen karyawan di PT. Sinarbali Binakarya.

2) Wawancara

Menurut Yusuf (2014:372) wawancara adalah “suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti”. Pertanyaan tersebut diajukan kepada Kepala Departemen Pengembangan Divisi Sumber Daya Manusia di PT Sinarbali Binakarya. Data yang diperoleh dari hasil wawancara yaitu bagaimana implementasi kebijakan rekrutmen karyawan di PT Sinarbali Binakarya.

3) Studi Dokumen

Studi Dokumen merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari dokumen baik berupa *softcopy* maupun *hardcopy* yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu bentuk penelitian dengan cara menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai situasi dan kondisi dari berbagai data yang telah dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti di PT Sinarbali Binakarya sehingga nantinya dapat ditariknya kesimpulan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan masalah pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Implementasi Kebijakan Rekrutmen Karyawan pada PT Sinarbali Binakarya telah berjalan dengan lancar melalui tahapan rekrutmen, seleksi dan penempatan dengan melibatkan beberapa bagian (orang) yaitu, Kepala Departemen Pengembangan SDM, Kepala Divisi SDM, kepala divisi terkait direksi dan pelamar.

2. Adapun kendala yang dihadapi oleh manajemen perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan yaitu :

- a. Berkas lamaran tidak lengkap

Divisi SDM sering menangani berkas-berkas pelamar yang kurang lengkap mengakibatkan terhambatnya proses seleksi administrasi yang dilakukan oleh Divisi SDM sehingga Divisi

SDM harus lebih memperjelas informasi dan bertindak tegas dalam menangani berkas-berkas yang seharusnya dilampirkan oleh calon pelamar agar calon pelamar lebih tanggap menerima informasi dari perusahaan serta Divisi SDM dapat mencantumkan link google drive pada iklan lowongan kerja agar pelamar dapat secara mandiri mengunggah berkas-berkas yang belum dilampirkannya.

b. Schedule

Kendala mengatur jadwal untuk interview dengan Kepala Departemen Pengembangan SDM mengakibatkan terjadinya penumpukan pelamar yang akan diinterview sehingga Divisi SDM perlu membuat job planning agar dapat mengatur schedule sehingga interview berjalan dengan maksimal.

c. Sulit mencari tenaga kerja profesional dibidang konstruksi dan produksi di Bali

Mengakibatkan perusahaan harus mencari kandidat diluar Bali sehingga perusahaan mulai bekerjasama dengan lembaga pendidikan vokasi seperti Politeknik Negeri Bali untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat dikemukakan saran kepada Divisi Sumber Daya Manusia PT Sinarbali Binakarya yakni :

1. Dalam pembuatan flowchart pada proses rekrutmen karyawan sebaiknya menggunakan simbol-simbol yang sesuai dengan fungsinya agar orang-orang yang bersangkutan lebih mudah memahaminya.
2. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang masuk diperlukan adanya tes kesehatan dalam pengimplementasian kebijakan rekrutmen karyawan baru agar tidak berdampak negatif terhadap keselamatan serta produktivitas kerja bagi calon karyawan dan semua yang berada di perusahaan tersebut.
3. Dalam mendapatkan tenaga kerja yang profesional di bidang konstruksi dan produksi, Divisi SDM dapat bekerjasama dengan sekolah-sekolah kejuruan yang sudah memiliki akreditasi baik dengan mencetak lulusan yang siap kerja di bidang konstruksi dan produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. (2016). "Implementasi Kebijakan". *Jurnal Administrasi Publik*.
- Ardana, Mujjati, & Utama, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danang, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dewi, R., Givan, B., & Wiinarno, S. H. (2021). "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai Edisi Revisi*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, A. (2017). "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". *Jurnal Warta*.
- Irawan, R., Wijaya, D., Dewi, I. K., & Susanti, H. (2018, November). "Prosedur Rekrutmen Karyawan". *Jurnal Akrab Juara*.
- Manullang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mondy, R. W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, R. (2014). *Public Policy 6 Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo .
- Nurmansyah. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia* . Pekanbaru: Unilak Press.
- Pringgabayu, D., & Keizer, H. d. (2017, Mei). "Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan". *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems*. Prentice Hall: Salemba Empat.

Siswanto, H. B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.