PROYEK AKHIR

EVALUASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KARYAWAN KONSTRUKSI PADA PT TUNAS JAYA SANUR

POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh :
Gusti Ayu Eka Krisnawati
NIM 2115744063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

PROYEK AKHIR

EVALUASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KARYAWAN KONSTRUKSI PADA PT TUNAS JAYA SANUR

POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh :
Gusti Ayu Eka Krisnawati
NIM 2115744063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

ABSTRAK

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang optimal untuk berada diposisi yang telah disediakan oleh perusahaan. Di era digital saat ini, banyak perusahaan telah beralih ke sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang lebih efisien dengan memanfaatkan teknologi, seperti Applicant Tracking System (ATS) Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana Analisis Proses Rekrutmen Konstruksi, Untuk mengetahui bagaimana Proses Seleksi Karyawan Konstruksi dan untuk mengetahui kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan PT Tunas Jaya Sanur. Metode penelitian melibatkan observasi, wawancara dengan karyawan perusahaan yang memiliki pengetahuan tentang yang diteliti. Hasil penelitian menyatakan apakah sudah mengadopsi proses seleksi dan rekrutmen seleksi karyawan yang memadai sesuai dengan bidang konstruksi dan mengetahui apa kendala dan Upaya yang dilakukan dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di perusahaan untuk meningkatkan upaya kualitas karyawan kosntruksi memperbaiki kendala-kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Kata kunci: Rekrutmen dan seleksi karyawan

ABSTRACT

The recruitment and selection process of employees is carried out by the company to obtain optimal human resources or workforce to be in the positions provided by the company. In today's digital era, many companies have switched to a more efficient employee recruitment and selection system by utilizing technology, such as the Applicant Tracking System (ATS). This study aims to find out how the Construction Recruitment Process Analysis is carried out, to find out how the Construction Employee Selection Process is carried out and to find out the obstacles in the employee recruitment and selection process at PT Tunas Jaya Sanur. The research method involves observation, interviews with several company employees who have knowledge of the research. The results of the study state whether adequate employee selection and recruitment processes have been adopted in accordance with the construction sector and to find out what obstacles and efforts have been made in the recruitment and selection process carried out in the company to improve the quality of construction employees and to improve the obstacles in the employee recruitment and selection process.

Keywords: Employee recruitment and selection:

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
PRAKATA viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB 1 PENDAHULUAN 16
1.1 Latar Belakang **16**
1.2 Rumusan Masalah **23**
1.3 Tujuan Penelitian **23**
1.4 Manfaat Penelitian **24**
1.4.1 Manfaat Teoritis 24
1.4.2 Manfaat Praktis 24
1.5 Sistematika Penulisan 25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 27
2.1 Telaah Teori **27**
2.1.1 Sumber Daya Manusia 27
2.1.2 Rekrutmen 34
2.1.3 Seleksi 32
2.1.4 Kendala dalam Rekrutmen dan Seleksi 34
2.1.5 Upaya Perbaikan rekrutmen dan seleksi karyawan 37
2.1.6 Kualitas Kinerja 38
2.2 Penelitian Terdahulu **40**
2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual **52**
BAB III METODE PENELITIAN **54**
3.1 Lokasi Penelitian **54**

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

3.2 Objek Penelitian 54
3.3 Jenis dan Sumber Data 54
3.3.1 Data Primer 54
3.3.2 Data Sekunder 55
3.3.3 Jenis Penelitian 55
3.4 Teknik pengumpulan Penelitian 56
3.5 Metode Analisis Data 58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 60
4.1.1 Sejarah PT. Tunas Jaya Sanur 60
4.1.2 Visi Misi Perusahaan 62
4.1.3 Lokasi Perusahaan 63
4.1.4 Bidang Usaha 63
4.1.5 Struktur Organisasi 65
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan 69
4.2.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur 69
4.2.2 Permasalahan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur 80
4.2.3 Upaya dalam mengatasi permasalahan yang dilakukan dalam proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur 84
4.3 Implikasi Hasil Penelitian 88
4.3.1 Implikasi Teoritis 88
4.3.2 Implikasi Praktis 92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 95
5.1 Simpulan 95
5.2 Saran 96
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN 104

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 PDB Konstruksi di Indonesia 17
Tabel 1. 2 Jumlah Data Rekrutmen Tahun 2024 22
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 40
Tabel 4. 1 Hasil Wawancara 69
Tabel 4. 2 Hasil Wawancara 81
Tabel 4. 3 Hasil Wawancara 84

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Flowchart Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan 52
Gambar 4.1 Logo PT. Tunas Jaya Sanur 60
Gambar 4.2 Lokasi PT.Tunas Jaya Sanur..... 63
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan 65
Gambar 4.4 Formulir Lamaran Kerja..... 71
Gambar 4.5 Flowchart sistem rekrutmen dan seleksi yang disarankan penulis..... 73
Gambar 4.7 Flyer Lowongan Pekerjaan 79

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 : Foto Dokumentasi Proses Wawancara 104
Lampiran 2 : Daftar Pertanyaan Wawancara 105
Lampiran 3 : Daftar Riwayat Peneliti 106
Lampiran 4 : Luaran Penelitian 107
Lampiran 5 : Dokumentasi Sosial Media 108
Lampiran 6 : Surat Layak Ujian Dospem 1 108
Lampiran 7 : Surat Layak Ujian Dosmpem 2 109
Lampiran 8 : Surat Keterangan Karya dari Perusahaan 110

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

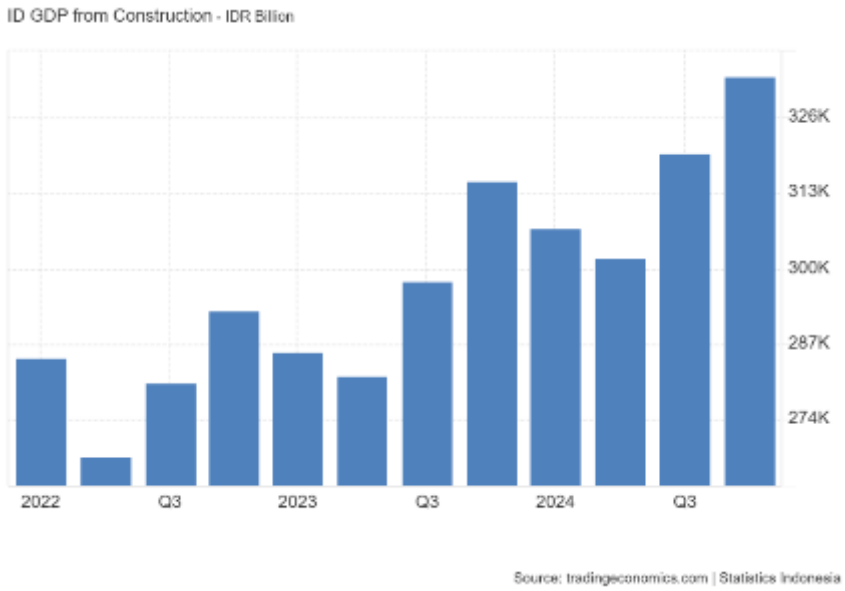
BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor konstruksi yang ada di Indonesia tahun 2024 terus menunjukkan perkembangan yang positif, didorong oleh alokasi anggaran infrastruktur yang mencapai Rp 423,4 triliun. Dengan beragam proyek besar yang sedang berjalan serta dukungan acara seperti Konstruksi Indonesia, sektor ini diprediksi akan tumbuh sebesar 4,5% di tahun 2024. Peningkatan dana investasi, terutama dalam bidang transportasi dan perumahan, diperkirakan akan menjadi faktor utama pendorong pertumbuhan ini. Sektor konstruksi memberikan sumbangan yang signifikan bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini tercermin dalam Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang mencapai 9,92% pada tahun 2023. Konstruksi berada di urutan kelima terbesar, setelah sektor Industri Pengolahan (18,67%), Perdagangan (12,94%), Pertanian (12,53%), dan Pertambangan (10,52%). Diharapkan sektor ini bisa menjadi pilar bagi industri konstruksi yang tumbuh 6,4-6,7%, mengingat banyaknya proyek-proyek pembangunan yang perlu diselesaikan sampai akhir tahun 2024, sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2020-2024,

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 1. 1 PDB Konstruksi di Indonesia



Sumber: *Tradingeconomics.com*

Berdasarkan data yang dimiliki, nilai tambah bruto (PDB) sektor konstruksi Indonesia naik menjadi 333.596,80 miliar rupiah pada kuartal empat tahun 2024, meningkat dari 320.166,50 miliar rupiah pada kuartal tiga tahun yang sama. Rata-rata PDB sektor konstruksi Indonesia dari tahun 2010 hingga 2024 adalah 238.814,76 miliar rupiah, dengan angka tertinggi tercatat pada kuartal empat tahun 2024 sebesar 333.596,80 miliar rupiah dan angka terendah terjadi pada kuartal satu tahun 2010 sebesar 149.919,00 miliar rupiah.Peningkatan industri konstruksi di Indonesia sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan daya saing dari sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, tenaga kerja di sektor konstruksi mampu memenuhi kebutuhan industri, sehingga berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kualitas proyek.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan memiliki sertifikat menjadi salah satu elemen penting dalam memperkuat daya saing sektor konstruksi. Pemerintah dan lembaga terkait melakukan berbagai usaha dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan, dengan tujuan menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi tetapi juga siap bersaing di tingkat global. Di samping itu, dengan bertambahnya anggaran pemerintah untuk proyek-proyek konstruksi, lebih banyak lapangan kerja terbuka, yang selanjutnya mendorong investasi dan inovasi dalam industri konstruksi ini. Kondisi ini menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan konstruksi yang berkelanjutan dan memiliki daya saing tinggi di Indonesia.

Menurut Supriyadi et al,(2020) Penggunaan manajemen sumber daya manusia di perusahaan konstruksi di Indonesia sebagian besar menunjukkan hasil yang baik, dengan proporsi di atas 60%. Hal ini ditunjukkan oleh proporsi pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan, yang lebih dari 50%. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan konstruksi. Karena, seperti yang kita ketahui, konstruksi masih menggunakan banyak tenaga manusia dalam setiap prosesnya.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni dalam melakukan proses pengelolaan karyawan secara manusiawi agar kemampuannya dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan menurut supriadi siagin,

(2023). Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam segala kegiatan dalam hal mengelola pelaksana pekerja. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik termasuk memberikan motivasi yang membuat pelaksana pekerja menjadi semangat dalam pekerjaan adalah bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan mengembangkan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan adalah sebuah investasi jangka panjang bagi perusahaan dikarenakan dengan Manajemen yang optimal dapat memberikan Solusi untuk menciptakan tujuan bersama dengan mengembangkan kualitas dan pengalaman di bidangnya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat memberikan reward dan pengembangan karir pelaksana pekerja untuk memberikan apresiasi apabila pelaksana pekerja berhasil mencapai tujuan dari pekerjaanya. Menurut Ilham, (2024) mengatakan adanya kemampuan dalam memimpin dan pengambilan keputusan secara optimal dapat mebuat pengelolaan yang startegis dalam Sumber Daya Manusia sehingga akan menjadi lebih efisien dan akan mendapatkan pencapaian operasional yang tepat dengan mendukung keberhasilan sebuah perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi pada karyawan dapat mempengaruhi seorang pelaksana pekerja pada sebuah perusahaan dengan proses rekrutmen yang cermat dan penentuan yang hati-hati maka akan dapat menghasilkan pelaksana pekerja yang lebih berkualitas, memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi dan mampu mengkomunikasikan komitmen pada sebuah perusahaan (Samsudin; et al., 2024). Oleh karena itu rekrutmen merupakan tahap awal yang

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

akan menarik pelaksana pekerja yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki sehingga perusahaan memiliki pilihan yang tepat untuk mencapai tujuan. Proses dalam rekrutmen dan seleksi harus memastikan adanya keadilan dan transparan agar pelaksana pekerja menjadi yakin untuk menjadi bagian dalam sebuah perusahaan dan dapat mempertimbangkan budaya organisasi dan sebagainya. Penggunaan Teknologi Informasi untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, meningkatkan cakupan pencarian bakat, meningkatkan pengalaman pelamar, dan memastikan pemilihan karyawan yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi, seperti platform rekrutmen dan database kandidat, dapat mempercepat identifikasi, evaluasi, dan seleksi, sehingga membuat proses rekrutmen menjadi lebih efisien(Jatmiko et al., 2024)

Menurut Dimas Bagus Susanto, (2024) Menggunakan teknologi seperti sistem pelacakan pelamar (ATS), kecerdasan buatan (AI), dan platform digital bisa membantu memperluas jumlah kandidat yang bisa dijangkau, mengurangi waktu dan biaya dalam proses merekrut tenaga kerja, serta meningkatkan akurasi dan pengalaman bagi para pelamar. Meski demikian, ada beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti biaya untuk mengakuisisi teknologi tersebut, kebutuhan pelatihan bagi tim, dan adanya penolakan terhadap perubahan. Penelitian ini menyediakan saran praktis bagi organisasi yang ingin memanfaatkan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan agar bisa meningkatkan efisiensi operasional dan memiliki keunggulan dibanding pesaing. Beberapa perusahaan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

sudah mulai menggunakan alat penilaian berbasis teknologi untuk memudahkan dalam proses rekrutmen dan seleksi sehingga hal ini dapat memudahkan data yang lebih objektif dan cepat sehingga membuat proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih cepat dengan adanya proses tersebut.

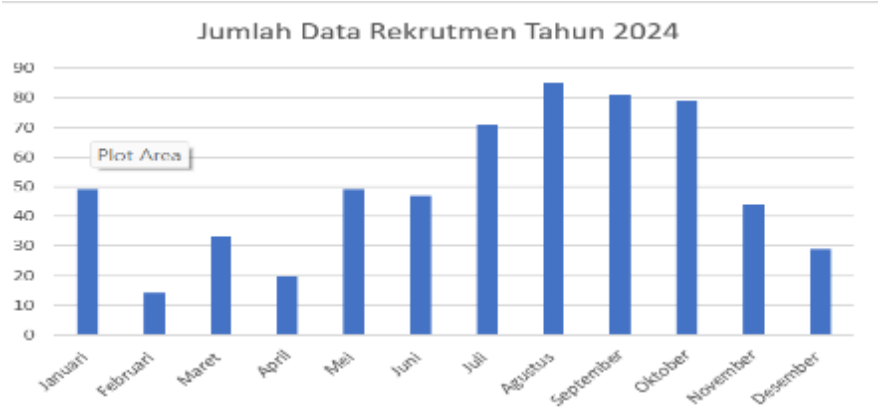
PT. Tunas Jaya Sanur berdiri sejak tahun 1978 di Denpasar, Bali yang bergerak di bidang jasa konstruksi dimulai dari badan usaha berbentuk "CV" Kemudian dengan kerja keras dan ketekunan dengan komitmen yang tinggi, pada tahun 1982 berbenah membuat "PT" (PT. Tunas Jaya Sanur). Berbekal izin usaha dan kepercayaan dari pemerintah, terus berupaya meningkatkan kualitas kerja, efektivitas dan efisiensi kerja serta meningkatkan standar pelayanan kerja. Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan pelanggan serta persaingan di perusahaan konstruksi yang sangat kompetitif, PT. Tunas Jaya Sanur mulai menerapkan Standar Mutu ISO sejak tahun 2003. Dalam kurun waktu 35 tahun dalam bisnis konstruksi sejak perusahaan ini mulai di Bali, karena kepercayaan yang diberikan oleh klien dan mitra, perusahaan menyebar ke daerah lain seperti Denpasar, Jakarta, Batam, Mataram, Bintan, Batam.

Di era digital saat ini, banyak perusahaan telah beralih ke sistem rekrutmen yang lebih efisien dengan memanfaatkan teknologi, seperti *Applicant Tracking System (ATS)*. Namun, PT Tunas Jaya Sanur masih menggunakan sistem manual dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Fenomena ini menciptakan sejumlah tantangan yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas proses rekrutmen yang bergantung pada metode manual dalam sebuah perusahaan. Sistem

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

manual dalam rekrutmen sering kali memakan waktu dan rentan terhadap kesalahan manusia. Proses ini tidak hanya memperlambat waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau kandidat yang kosong, tetapi juga dapat menyebabkan informasi penting tentang kandidat terlewatkan.

Tabel 1. 2 Jumlah Data Rekrutmen Tahun 2024



Sumber: Human Capital PT. Tunas Jaya Sanur

Berdasarkan data tersebut data jumlah hasil Rekrutmen yang sudah tercatat pada google form yang disediakan dari bulan januari hingga desember. Pada bulan Januari sebesar 49 pelamar, bulan februari sebesar 14 pelamar, bulan maret sebesar 33 pelamar, bulan april sebesar 20 pelamar , bulan mei sebesar 49 pelamar, bulan juni sebesar 47 pelamar, bulan juli sebesar 71 pelamar, bulan agustus sebesar 85 pelamar , bulan september sebesar 81 pelamar , bulan oktober sebesar 79 pelamar, bulan november sebesar 44 pelamar ,bulan desember sebesar 29 pelamar.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tujuan dan fokus dari penelitian ini adalah peneliti ingin menganalisa bagaiamana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur agar kedepannya dapat mengoptimalkan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Menurut

Wardatun Nikmah (2023) dengan adanya teknologi dapat memberikan dampak yang sangat positif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan tingkat efisiensi, efektivitas, produktivitas, kinerja, motivasi dan loyalitas. Teknologi yang dapat digunakan pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan seperi ATS yaitu *software* yang dapat membantu perekrut degan mengelola lamaran kerja atau CV dengan menyaring kriteria Pendidikan, pengalaman dan juga ketrampilan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik dan memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **" Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Upaya Peningkatan Kualitas Karyawan Konstruksi di PT. Tunas Jaya Sanur".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

a. Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur?
b. Bagaimana Permasalahan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur?
c. Bagaimana Upaya yang seharusnya dilakukan dalam proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur?

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah

a. Untuk Mengetahui Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur.
b. Untuk Mengetahui Bagaiamana Permasalahan dalam proses Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur.
c. Untuk Mengetahui Bagaimana Upaya yang seharusnya dilakukan dalam proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Tunas Jaya Sanur.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manuisia terkait dengan topik yang diteliti dalam penelitian ini, yakni rekrutmen dan seleksi karyawan.

1.4.2 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.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

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 Rekrutmen dan Seleksi karyawan, terutama kaitannya dengan rekrutmen karyawan.

c. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan maupun pertimbangan bagi pihak perusahaan terkait dengan rekrutmen dan seleksi karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan Proyek Akhir atau penelitian ini disusun secara sistematis agar dapat memberikan gambaran umum tentang setiap bagian yang saling terhubung. Tujuannya adalah agar penelitian yang dihasilkan lebih terstruktur dan memiliki kualitas ilmiah. Berikut adalah susunan penulisan penelitian ini:

a. BAB I PENDAHULUAN

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Bab I terdiri dari lima subbagian, yaitu latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang akan dilakukan..

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori dasar penelitian, penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan topik penelitian, serta kerangka konsep yang digunakan.

c. BAB III METODE PENELITIAN Bab III menjelaskan jenis data yang digunakan, sumber data, cara pengumpulan data, dan metode analisis yang akan diterapkan guna mendapatkan jawaban dari permasalahan yang telah ditetapkan.

d. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

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

e. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

   Bab V berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian, serta saran-saran yang diberikan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

   .

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. PT. Tunas Jaya Sanur memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang kurang memadai yaitu proses penilaian kompetensi teknis tidak dilaksanakan secara merata di seluruh bagian atau posisi. Ujian hanya diberlakukan secara terbatas bagi pelamar untuk posisi drafter, sedangkan untuk posisi lain, seperti staf administrasi, bagian keuangan, atau operasional lapangan, tidak ada pengujian kompetensi yang standar. Situasi ini menunjukkan bahwa sistem seleksi yang masih diterapkan tidak sepenuhnya efektif dalam menarik kandidat yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan
2. PT. Tunas Jaya Sanur memiliki kendala yang sering dihadapi yaitu ketidaksesuaian antara kebutuhan karyawan dengan pengalaman yang dimiliki, proses negoisasi perihal gaji yang akan ditawarkan,tidak memanfaatkan kesempatan seperti job fair atau kegiatan lainnya yang dapat

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

memperluas jaringan pencarian kandidat. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengatasi ketidaksesuaian ini melalui strategi rekrutmen yang lebih efektif.

3. PT. Tunas Jaya Sanur Dalam menangani permasalahan tersebut perusahaan mencoba upaya dalam memecahkan masalah ketidaksesuaian kebutuhan karyawan dengan pengalaman yang dimiliki seperti perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan mereka untuk mencoba berbagai posisi yang tersedia untuk menilai seberapa baik mereka beradaptasi dengan pekerjaan tersebut.Untuk memecahkan permasalahan kedua mengenai Jumlah gaji yang diberikan sejalan dengan harapan dan keinginan kandidat, maka dapat dilanjutkan,. Namun, jika tawaran gaji tidak sesuai harapan, perusahaan perlu menyampaikan bahwa setiap proyek memiliki anggaran yang telah ditentukan dan tidak bisa diubah. selanjutnya dalam memecahkan permasalahan ketiga dengan menindaklanjuti dengan mengajukan anggaran yang memadai untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

5.2 Saran

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

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1. PT. Tunas Jaya Sanur seharusnya menciptakan dan melaksanakan norma evaluasi keterampilan yang seragam untuk semua posisi. Untuk

merealisasikan ini, perusahaan bisa merancang tes atau pusat penilaian yang mencakup beragam elemen kemampuan, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, sesuai dengan kebutuhan masing-masing jabatan. Di samping itu, perusahaan juga diperlukan untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi para karyawan. Program ini dapat mencakup pelatihan dalam keterampilan teknis, manajerial, serta keterampilan interpersonal yang penting untuk setiap posisi. Dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, perusahaan tidak hanya memperbaiki kualitas tenaga kerjanya, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

2. Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh PT. Tunas Jaya Sanur, perusahaan harus menerapkan sejumlah strategi yang efisien. Pertama-tama, perusahaan perlu menetapkan standar penilaian kompetensi yang seragam untuk semua posisi, sehingga setiap pelamar dapat dievaluasi dengan adil dan objektif, tanpa mempertimbangkan latar belakang pengalaman mereka. Selain itu, sangat penting untuk meningkatkan keterbukaan dalam proses negosiasi gaji dengan menyusun panduan gaji yang jelas dan melakukan penelitian pasar untuk menawarkan tingkat gaji yang sesuai dengan standar industri. Terakhir, PT. Tunas Jaya Sanur sebaiknya lebih proaktif terlibat dalam *job fair* serta berbagai acara rekrutmen lainnya, karena ini dapat memperluas jaringan dalam pencarian

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

kandidat dan membuka kesempatan untuk menemukan bakat yang lebih beragam serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan akan dapat memperbaiki proses rekrutmen dan memastikan bahwa kebutuhan karyawan beserta pengalaman yang dimilikinya saling cocok dengan optimal.

3. Selain upaya yang telah dilakukan oleh PT. Tunas Jaya Sanur, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan menerapkan sejumlah strategi yang efisien. Pertama-tama, perusahaan perlu menetapkan standar penilaian kompetensi yang seragam untuk semua posisi, sehingga setiap pelamar dapat dievaluasi dengan adil dan objektif, tanpa mempertimbangkan latar belakang pengalaman mereka. Selain itu, sangat penting untuk meningkatkan keterbukaan dalam proses negosiasi gaji dengan menyusun panduan gaji yang jelas dan melakukan penelitian pasar untuk menawarkan tingkat gaji yang sesuai dengan standar industri. Terakhir, PT. Tunas Jaya Sanur sebaiknya lebih terlibat dalam *job fair* serta berbagai acara rekrutmen lainnya, karena ini dapat memperluas jaringan dalam pencarian kandidat dan membuka kesempatan untuk menemukan bakat yang lebih beragam serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan akan dapat memperbaiki proses rekrutmen dan memastikan bahwa kebutuhan karyawan beserta pengalaman yang dimilikinya saling cocok dengan optimal.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

4. Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, pengendali luar diperlukan agar seluruh proses berjalan sesuai prosedur dan menghasilkan keputusan yang adil. Pengawas eksternal ini, seperti Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Konstruksi, memastikan bahwa setiap proses, mulai dari penjaringan kandidat, seleksi administrasi, tes kompetensi, hingga wawancara, dilakukan secara transparan, adil, dan bebas dari pilih kasih atau intervensi kepentingan. Kontrol eksternal memastikan bahwa perusahaan memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mengurangi risiko kesalahan penempatan dan turnover yang tinggi. Selain itu, pengawas eksternal juga dapat menawarkan saran yang didasarkan pada praktik terbaik dalam manajemen SDM, sehingga bisnis dapat memperoleh manfaat nyata berupa peningkatan kualitas karyawan, peningkatan produktivitas, dan daya saing yang lebih kuat dalam jangka panjang.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, *21*(2), 128–138. https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935

Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, *4*(1), 9–23. https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443

Halim, W. S. (2016). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *Agora*, *4*(1), 179–185.

Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1*(2 Desember), 14–22. https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168

Hasmalawati, N., Abstrak, I. A., & Psikologi, F. (2018). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Alamat korespondensi. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, *10*(1), 26–35. http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI

Jatmiko, J., Syams, M. F. K., & Awalia, N. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1), 123–130. https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139

Julivacius Gok Asi Sinambela. (2022). Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *6*(3), 1–11. https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i3.18720

Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematik. *Jurnal E-Bis*, *7*(1), 61–80. https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Kristanto, Saragih, M., & Triyanti Purba, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *6*(1), 55–66. https://doi.org/10.36985/qn79b341

Lathifah, H., & Syamsir, S. (2024). Meningkatkan Efisiensi dan Kualitas Rekrutmen Pegawai Melalui Reformasi Sistem Seleksi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(4), 3785–3790. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4139

Napitupulu, D., & Manalu, O. (2024). Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Teknologi*, *4*(2), 1–90. https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/download/185/189/732

Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Pendidikan Dan Konseling*, *5*(1), 2046–2052.

Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, *5*(1), 53–64. https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187

Safitri, N., & Sunarto, A. (2024). *PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA BAROKAH SEJAHTERA (D ' BRO CHICKEN & BURGER) KOTA DEPOK*. *2*(3), 2196–2204.

Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 1–15.

Salsabiil, M., & Hurriyati, D. (2024). Evaluasi Bisnis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, *5*(1), 88–93. https://doi.org/10.35870/jpni.v5i1.619

Samsudin;, A., Ahmad, B. P., Sitanggang;, D., & Yulianti, D. R. (2024). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Del FM. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, *2*(3), 131–150. https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3815

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

supriadi siagin. (2023). *Bahan_1_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_pa (1)*.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Supriyadi et al. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, *16*(1), 27–34. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893

Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *6*(3), 11. https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848

Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, *5*(2), 198–211. https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236

Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, *3*(1), 1–26.

Acep Samsudin, B. P. (2024). Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, *7*(1), 45–55.

Bagus Susanto, D., & Hidayat, S. (2024). Peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(8), 2746–2757.

Ilham, D. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Widina Media Utama.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Jatmiko, M. F. (2024). Peran teknologi informasi dalam proses rekrutmen pada perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *4*(1), 123–134.

Kristianto, M. S. (2024). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Jurnal Ekonomi USI*, *6*(1), 12–22.

Purba, J. H. (2018). Perencanaan strategi sumberdaya manusia dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *4*(1), 43–51.

Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, *5*(1), 53–64.

Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Wardatun Nikmah, A. M. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, *6*(2), 101–110.

Widyaningrum, M. E. (2020). *Evaluasi kinerja: Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan* (Edisi asli). Jakarta: Indomedia Pustaka.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI