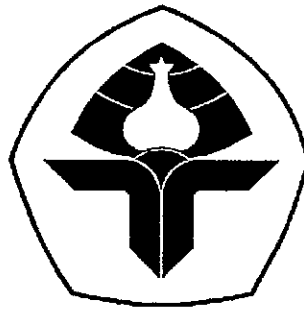


**PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN DI
UC. SILVER & GOLD**



**Oleh:
Ni Komang Rada Lestari
NIM 2015713103**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**PELAKSANAAN RECRUITMENT KARYAWAN DI
UC SILVER & GOLD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
Ni Komang Rada Lestari
NIM 2015713103**

**PROGRAM STUDI ADMMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINITRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawa ini:

Nama : Ni Komang Rada Lestari

NIM : 2015713103

Jurusan : Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul :

“Pelaksanaan Rekrutment Karyawan Di UC.Silver & Gold”

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, 25 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Ni Komang Rada Lestari
NIM. 2015713103

Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**PELAKSANAAN REKRUTMEN
KARYAWAN DI UC. SILVER & GOLD**

Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

*(NI KOMANG RADA LESTARI)
NIM 2015713103*

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Dr. I Ketut Santra, M.Si. NIP. 196710211992031002	
Dosen Penguji 1, Ida Ayu Putri Widiyasuari Riyasa. SE.,MM NIP. 0004119601	
Dosen Penguji 2, Drs. I Made Ardana Putra, M.Si NIP. 195912311989031012	

Dosen Pembimbing 1,



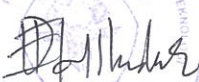
(Dr. I Ketut Santra, M.Si.)
NIP 196710211992031002

Dosen Pembimbing 2.



(Ni Wayan Sumetri, SE.,M.Agb)
NIP. 196403131990032003

Disahkan oleh,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA)
NIP.196409291990032003

Diketahui oleh,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



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

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas berkat rahmat-Nyalah laporan tugas akhir ini yang berjudul “Pelaksanaan Rekrutment Karyawan di UC. Silver & Gold” dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Tujuan penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan serta untuk memperoleh ijazah Diploma III, Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

Kelancaran kegiatan Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang telah membantu:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan menyediakan segala fasilitas selama penulisan menjalani perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terjun langsung ke dalam dunia kerja, sehingga memberikan pengalaman yang berharga kepada mahasiswa.
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M. selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan

petunjuk dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini agar mampu terselesaikan tepat pada waktunya.

4. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya,SE. selaku koordinator PKL yang telah membimbing, memberikan pengarahan dan motivasi sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan dengan lancar.
5. Drs. I Ketut Santra,M.Si. selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga Laporan ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Ni Wayan Sumetri,SE.,M Agb. selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada penulisan tersusunnya tugas akhir.
7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama penulis menempuh perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
8. Bapak Bapak I Nyoman Eriawan dan Bapak I Ketut Sudiarsana, selaku Direksi perusahaan UC. Silver & Gold yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Bapak I Wayan Cenik selaku Staff Ahli dari UC. Silver & Gold yang telah memberikan masukan-masukan bagi penelitian ini sehingga penelitian dapat penulis lakukan dengan lancar

10. Bapak Arya Putra Sutedja selaku Assisten Direksi yang telah memberikan banyak ilmu serta pengarahan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dengan baik.
11. Ibu Ni Putu Elistya Putri, S.Psi. selaku HRD (*Human Resources Departement*) yang telah membantu dan membimbing saya selama berada di lingkungan perusahaan UC. Silver & Gold.
12. Orang tua yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan memotivasi untuk senantiasa bersemangat dan tak mengenal kata putus asa. Terima kasih atas segala dukungannya, baik secara material maupun spiritual hingga terselesaikannya penelitian ini.
13. Semua rekan-rekan dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan sumbangan pikiran selama penulisan tugas akhir ini.

Penulis menyadari penulisan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna dan banyak terdapat kekurangan-kekurangan. Untuk itulah dengan ucapan terima kasih, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Badung 19 Juli 2023



Penulis

DAFTAR PUSTAKA

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Metode Penelitian.....	14
BAB II.....	18
LANDASAN TEORI.....	18
A. Manajemen	18
1. Pengertian Manajemen	18
B. Sumber Daya Manusia.....	20
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	20
C. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	21
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21
D. Human Resources Department (HRD)	23
1. Pengertian Human Resources Department.....	23
E. Rekrutmen.....	24
1. Pengertian Rekrutmen	24
2. Tujuan Rekrutmen.....	26
3. Metode Rekrutmen.....	27
4. Proses Rekrutmen	29

5. Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan	31
6. Keuntungan Dan Kelemahan Rekrutmen Internal Dan Eksternal	32
F. <i>Flowchart</i>	33
1. Pengertian <i>Flowchart</i>	33
2. Simbol <i>Flowchart</i>	33
BAB III.....	36
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	36
A. Sejarah Perusahaan.....	36
B. Bidang Usaha.....	40
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	41
BAB IV	50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Kebijakan Perusahaan	50
B. Analisis dan Interpretasi Data.....	52
1. Proses Rekrutmen Karyawan di Perusahaan UC. Silver & Gold..	53
Error! Bookmark not defined.	
2. Kendala dan Solusi Yang Dihadapi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Di UC. Silver & Gold.....	66
BAB V	71
KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Jumlah Karyawan UC. Silver & Gold tahun 2019-2023.....	11
Tabel 2.1 Keuntungan danKelemahan Rekrutment Internal dan Eksternal.....	33
Tabel 2.2 Simbol <i>Flowchart</i>	34
Tabel 4 1 Proses Dan Tanggung Jawab Rekrutment Dalam Pelaksanaan Rekrutment	60
Tabel 4 2. Proses Dan Tanggung Jawab Rekrutment Dalam Pelaksanaan Rekrutment.....	62



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 1 *Flowchart* Rekrutment Perusahaan UC. Silver & Gold.....63

Gambar 4 2 Contoh iklan yang tidak berisi syarat pelamar.....65



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lamaran Yang Masuk Melalui Email.....	78
Lampiran 2. Situs daftar WLKP (Wajib Lapor KetenagakerjaanPerusahaan) 76	
Lampiran 3. Contoh Lamaran Kerja pada Situs KEMNAKER	79
Lampiran 4. Lamaran Kerja Melalui Whatsapp.....	80
Lampiran 5. Mengatur Janji Temu Dengan Pelamar Melalui Email	80
Lampiran 6. Form pelamar	81
Lampiran 7. Form penilaian interview.....	85
Lampiran 8 Form Karyawan Baru.....	87
Lampiran 9 Contoh Surat Lamaran Pelamar	90
Lampiran 10 Contoh <i>Curriculum Vitae</i> (CV) Pelamar	91
Lampiran 11 Contoh Iklan Instagram Perusahaan.....	92
Lampiran 12 Surat Keterangan Penyelesaian Tugas Akhir.....	89

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekrutan karyawan merupakan usaha yang dilakukan suatu perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standart yang telah di tetapkan oleh setiap perusahaan untuk mengisi lowongan pada perusahaan. Setiap pelamar selanjutnya akan melakukan proses seleksi sampai pihak perusahaan memutuskan layak atau tidak pelamar tersebut menempati posisi yang ditentukan. *Job Fair* merupakan cara perekrutan karyawan yang banyak diminati oleh para pencari kerja, selain dapat melihat banyak perusahaan membuka lowongan kerja, pada *event job fair* juga langsung melakukan serangkain proses seleksi pada hari ketika *job fair* itu di gelar. Metode perekrutan seperti ini mengharuskan calon pelamar datang langsung ke lokasi pembuka lowongan kerja untuk melakukan serangkaian proses seleksi. Untuk

bertahan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mampu menunjukkan visi dan misi yang jelas dalam suatu organisasi.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Menurut (Handoko, 2008) "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*The Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para pimpinan dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki loyalitas pada perusahaan.

Menurut pendapat (Rivai, 2009), rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika proses *recruitment* dimulai dari analisis kebutuhan karyawan dari *department* yang membutuhkan kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. (Simamora, 2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. (Hasibuan, 2007), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Suatu perusahaan jika mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terbentuknya calon karyawan pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh–sungguh.

Maka dari itu, untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat di dalam setiap organisasi, para pencari kerja tenaga kerja atau karyawan baru haruslah benar-benar mampu dalam semua proses rekrutmen, begitu juga dilihat dari kemampuan atau *skill* yang dimiliki.

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon karyawan jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*) karyawan selama ini diatur dalam penerapan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yakni karyawan yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh perencanaan kepegawaian yang pada saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penempatan karyawan masih berdasarkan pesanan sehingga kurang menonjolnya upaya mewujudkan prinsip *the right man on the right place*.

Perlu ditekankan bahwa proses rekrutmen akan selalu didasarkan pada perencanaan SDM, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan

bagaimana persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar yang ingin bekerja dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Dengan begitu dapat mendasarkan pada rencana SDM, preferensi para manajer, dan para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan atau karyawan baru. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutan yang digunakan pada suatu perusahaan.

SDM merupakan salah satu harta/*asset* penting untuk memproses, mengelola dan mencapai tujuan perusahaan, dengan tujuannya untuk mengembangkan kualitas perusahaan atau menciptakan hasil yang maksimal. Menurut (Chandra, 2019) secara umum, pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yakni SDM secara makro dan mikro. Pengertian SDM makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian SDM mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dihindari lagi dengan adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Saat ini peningkatan persaingan dalam mencari pekerjaan semakin ketat, dikarenakan pada setiap tahunnya, banyak calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah atas maupun dari lulusan bangku perkuliahan yang

dihasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Tetapi pada era setelah Covid-19 terjadi perbedaan yang signifikan pada seseorang dalam bekerja, para pekerja yang sudah senior lebih banyak bekerja dari rumah (*Work From Home*) atau bekerja dari mana saja (*Work From Anywhere*), sehingga diperlukan *management* karyawan atau seseorang yang bisa menjadi jembatan antara *owner*, *management* dan karyawan tersebut.

Meskipun tersedianya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetap saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Selain itu perubahan pada model bisnis dan mengikuti *trend* pasar sangat dipertimbangkan dalam setiap perusahaan dan perusahaan juga sangat mempertimbangkan dalam perekrutan karyawan setelah terkena dampak Covid-19, karena setiap perusahaan berusaha untuk menghindari kesulitan finansial dalam perusahaan.

Maka hal ini membuat perusahaan memiliki prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas bagi perusahaan, selama proses rekrutmen karyawan dilaksanakan, perusahaan akan menyeleksi calon karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan, akan membuat sumber daya manusia

yang diperoleh perusahaan dapat berperan banyak dalam mewujudkan tujuan dalam perusahaan tersebut.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki kinerja dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

(Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang di peroleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan di lakukannya pengukuran kinerja karyawan guna memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi standar perilaku dalam mencapai hasil yang di tentukan oleh perusahaan, dan harus di lakukan dengan arah dan tujuan yang tepat. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan SDM, maka hal ini sangat penting dipertahankan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan SDM dalam perusahaan, sehingga SDM merupakan *asset* yang sangat penting dalam perusahaan. Perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan *professional* untuk

meningkatkan sebuah kualitas maka proses rekrutmen harus di lakukan sesuai dengan standar yang terbaik supaya mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan *professional* dalam menjalankan tugas yang di berikan perusahaan. Seorang Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan sudah tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik terhadap perkembangan organisasi.

SDM selain berkaitan mengenai kinerja karyawan juga berkaitan dengan komitmen organisasi di perusahaan. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan di dalam perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang mempunyai sikap loyalitas dalam memberikan kinerja yang diharapkan perusahaan maupun organisasi. Selain itu kinerja juga sebagai penentu tingkat kualifikasi sebagai seorang karyawan dan yang bertanggung jawab dalam setiap tugasnya untuk mencapai sebuah tujuannya tanpa harus melanggar hukum dan etika yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Sebagai salah satu Perusahaan yang cukup terkenal dalam mengembangkan usahanya, UC. Silver & Gold yang berlokasi di Jl. Raya Batubulan, Gang Candrametu No.2, Batubulan, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan pengrajin emas dan perak legendaris yang sudah berdiri sejak tahun 1989. Dalam rangka mencapai visi dan misi serta mencapai tujuan Bersama, maka UC. Silver & Gold memerlukan beberapa orang karyawan baru yang sesuai dengan

kebutuhan, mengingat pentingnya kebutuhan terhadap SDM di jaman sekarang ini maka perusahaan biasanya akan membuka lowongan dikarenakan adanya seorang karyawan yang berhenti atau pindah ke organisasi lain maupun mutasi dan bisa jadi adanya karyawan yang diberhentikan dengan terhormat maupun tidak terhormat, alasan lain karena adanya karyawan yang meninggal dunia.

Sebagai salah satu perusahaan pengrajin perhiasan yang saat ini memiliki permintaan dari pasar yang semakin besar dalam *jewelry fashion* dan perkembangan *jewelry fashions* yang berubah hampir setiap harinya dan mengharuskan perusahaan untuk menambah SDM baru di setiap divisi agar dapat memenuhi permintaan pasar, maka dari pada itu perusahaan memiliki staf bagian *Human Resources Department* (HRD) yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain untuk perekrutan HRD juga bertugas untuk memberi tahu sikap kedisiplinan kepada setiap karyawan di dalam perusahaan. Setiap perusahaan menerapkan standar operasional prosedur yang berbeda dalam kaitannya dengan rekrutmen karyawan, tak terkecuali perusahaan UC.Silver & Gold, dimana selaku perusahaan dengan brand yang cukup besar tentu mempunyai standar operasional tersendiri dalam proses perekrutan karyawannya.

Namun dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen yang dilakukan memiliki sedikit perbedaan dari SOP yang ada yaitu pada tahapan interview pelamar kerja, yang dimana kegiatan interview dilakukan hanya pada saat

pimpinan bersedia melakukan interview atau dengan kata lain kegiatan interview ini hanya akan dilakukan berdasarkan penyesuaian jadwal dari atasan. Tentu saja hal ini berdampak terhadap para pelamar yang memiliki potensi unggul, dimana apabila kegiatan interview dilakukan hanya dengan mengikuti jadwal tersebut maka bisa saja para pelamar yang memiliki potensi unggul tidak menjadi milik perusahaan. Selain itu respon dari perusahaan yang kurang tanggap juga akan sangat membuat para pelamar akan membuat pertimbangan yang baru terhadap perusahaan. Hal ini terjadi di karenakan respon yang di berikan oleh perusahaan terlalu lama dan biasanya pelamar kerja tidak hanya melamar pada satu perusahaan saja namun bisa jadi lebih dari satu perusahaan, sehingga apabila respon yang diberikan dari perusahaan terlalu lama akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Hal ini juga bisa menjadikan perusahaan kalah bersaing dan jika ada seorang pelamar yang ternyata memiliki potensi unggul dan lamarannya tidak mendapat respon maka akan ada kemungkinan bahwa si pelamar akan memprioritaskan perusahaan yang merespon dengan cepat demi kelangsungan karir si pelamar. Maka daripada itu permasalahan yang ada perusahaan inilah yang membuat penulis ingin meneliti mengenai rekrutment di perusahaan UC. Silver & Gold.

Pada perusahaan ini menganggap bahwa hal terpenting selain skill adalah sikap disiplin dan kejujuran yang menjadi tolak ukur bagi seorang karyawan di perusahaan, karena ini merupakan ciri khas tersendiri dari

perusahaan dalam meningkatkan kualitas dalam setiap perhiasan yang dihasilkan, sehingga dalam perekrutan karyawan baru sekalipun setiap calon karyawan akan diberikan informasi mengenai standar dari UC Silver and Gold. Agar nantinya pada saat pekerja akan memulai di perusahaan dapat menghasilkan pekerjaan dengan kinerja yang baik dan sebuah tujuan perusahaan dapat tersusun dengan arah yang jelas dan tepat guna untuk menghindari permasalahan yang nantinya timbul di dalam perusahaan.

Namun walaupun perusahaan sudah memberikan informasi mengenai standarisasi dari perusahaan. Hal tersebut tentu saja tidak menjamin bahwa semua karyawan akan melaksanakannya dengan baik sampai waktu yang panjang. Karena biasanya masih saja ada karyawan yang tidak melaksanakan standarisasi dari perusahaan yang telah di sampaikan hingga mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut menjadi kurang. Hal ini biasanya terjadi di karenakan perusahaan menerima pelamar yang hanya bisa untuk melakukan *interview* yang menyesuaikan jadwal dari perusahaan dan dirasa cocok oleh perusahaan yang biasanya hanya memiliki potensi yang ada pada kategori menengah. Hal ini akan menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Dampak Covid-19 mengakibatkan perusahaan harus mengalami penurunan jumlah karyawan yang dikarenakan adanya pemberhentian sementara oleh pihak perusahaan. Namun, pemenuhan kebutuhan sehari-hari harus selalu dilakukan oleh setiap karyawan yang diberhentikan sehingga mau tidak mau pihak yang diberhentikan harus mulai mencari

nafkah pada perusahaan lain. Hal ini membuat perusahaan sedikit kesulitan, karena pada saat pemanggilan Kembali banyak karyawan yang sudah bekerja ditempat yang berbeda. Semakin meningkatnya produktifitas dari perusahaan membuat perusahaan harus mulai mencari calon karyawan baru untuk mengisi setiap divisi yang kosong demi mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Dari hal tersebut membuat adanya penurunan jumlah karyawan yang cukup drastis, penurunan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 1.1
Jumlah Karyawan UC. Silver & Gold tahun 2019-2023

Tahun	Des 2019	Des 2020	Des 2021	Des 2022	Jul 2023
Jumlah Karyawan	324	116	78	199	136

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat perubahan jumlah karyawan secara drastis dan hal ini lah yang membuat perusahaan harus mengoptimalkan produktifitas perusahaan. Dari kebutuhan pasar yang meningkat menjadikan perusahaan harus melakukan rekrutment. Akan tetapi kegiatan rekrutment yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat membuat posisi yang kosong akan terisi cepat. Di karenkan adanya beberapa kendala yaitu adanya *s/low respon* dari pihak perusahaan, kegiatan interview yang harus menyesuaikan jadwal dari pihak atasan dan juga karena adanya ketidak

sesuaian iklan lowongan yang disebarakan kepada masyarakat. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada perusahaan UC. Silver & Gold, bahwa adanya permasalahan yang serius pada kegiatan rekrutmen. Dengan mengetahui segala perencanaan yang dibutuhkan oleh UC. Silver & Gold ketika pelaksanaan rekrutmen karyawan maka, diharapkan agar perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang berkompeten. Karenanya, pelaksanaan yang baik akan menghasilkan hasil akhir yang baik pula. Maka dari itu disusunlah judul Tugas Akhir mengenai, **“PELAKSANAAN REKRUITMEN KARYAWAN DI UC SILVER & GOLD”** selain itu juga, asset terpenting dalam perusahaan adalah karyawan atau SDM.

B. Pokok Masalah

Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena Pelaksanaan Rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, banyak tuntutan untuk lebih profesional dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Proses Rekrutment Karyawan pada *Human Resources Departement* Karyawan di UC. Silver & Gold?
2. Apakah Kendala dan Solusi Yang Dihadapi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan di UC. Silver & Gold?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Proses Rekrutmen Karyawan Pada Human Resources
2. Untuk Mengetahui Kendala dan Solusi Yang Dihadapi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Di UC. Silver & Gold

D. Manfaat Penelitian

Tugas Akhir ini memiliki segi manfaat terkait dengan beberapa pihak, diantaranya bagi Mahasiswa, Fakultas, serta perusahaan tempat melaksanakan kegiatan PKL:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Untuk mengaplikasikan teori – teori yang di dapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terdapat di lapangan.
 - b. Untuk menambah ilmu dan memperluas wawasan terkait Pelaksanaan Rekrutment Karyawan di UC. Silver & Gold.
 - c. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Diploma III Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Perusahaan
 - a. Dapat terjalinnya hubungan yang baik antara instansi atau perusahaan dengan Politeknik Negeri Bali.
 - b. Diharapkan tulisan ini dapat menjadi bahan evaluasi dan meningkatkan kualitas pelayanan pada perusahaan kedepannya.
3. Bagi Politeknik Negeri Bali
 - a. Sebagai bahan acuan bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali. Khususnya mengetahui bagaimana Pelaksanaan Rekrutment Karyawan di UC. Silver & Gold.
 - b. Sebagai sumbangan sebuah pemikiran berupa karya tulis yang nantinya memperbanyak kepustakaan yang terkait dengan kegiatan Human Resources Departement khususnya pada Rekrutment.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada UC.Silver Gold memiliki manufaktur perak dan emas terbesar di Bali dan beralamat di Jl. Raya Batubulan Gang Candrametu No.2, Batubulan, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali 80582 yang telah berdiri sejak tahun 1989.

2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah “Pelaksanaan Rekrutment Karyawan di UC. Silver & Gold”.

3. Data Penelitian

a. Jenis data

Menurut (Moleong, 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Analisis kualitatif: Metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang SOP Pelaksanaan Rekrutment Karyawan di UC.Silver & Gold.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah :

- a) Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dan terlibat dengan objek penelitian maupun melalui pengamatan secara langsung di dalam penerapan perekrutan karyawan untuk UC.Silver & Gold.
- b) Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang telah tersedia dari hasil pengumpulan data instansi terkait dengan objek penelitian.

Data ini diperoleh dari pendataan dokumen arsip-arsip, laporan-laporan, catatan-catatan tentang perekrutan pegawai UC.Silver & Gold.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti. Artinya, teknik ini memerlukan langkah yang strategis dan juga sistematis untuk mendapatkan data yang valid dan juga sesuai dengan kenyataannya.

1. Observasi (pengamatan)

Metode yang dilakukan dengan cara mengamati untuk memperoleh data mengenai Pelaksanaan Perekrutan Karyawan di UC. Silver & Gold.

2. Wawancara Tidak Terstruktur

Metode yang dilakukan dengan proses tanya jawab untuk secara langsung kepada pihak HRD dan General Manager, selaku penanggung jawab kegiatan rekrutment.

3. Studi Kepustakaan

Metode yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara merangkum materi dari buku- buku, karya ilmiah, ensiklopedia, website perusahaan, dan internet yang berkaitan dengan penelitian tugas akhir.

4. Teknik Analisis Data

Menurut (Mukhtar, 2013) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Dalam penyusunan penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu Teknik analisis dengan jalan memaparkan data yang diperoleh dalam bentuk uraian–uraian kalimat terhadap suatu masalah selama melakukan penelitian di perusahaan UC. Silver & Gold. Pelaksanaan Rekrutment Karyawan di UC. Silver & Gold.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pelaksanaan rekrutment karyawan di UC.Silver & Gold memiliki proses sendiri dalam pelaksanaan rekrutmentnya, yang dimana akan diawali dengan permintaan karyawan baru oleh head departement kepada HRD dan diakhiri dengan tahap penempatan. Dalam proses rekrutmen, UC Silver & Gold sangat memperhatikan kompetensi dan pengalaman calon karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengutamakan kemampuan dan pengetahuan yang relevan dalam bidang pekerjaan yang ditawarkan.

Selain itu, perusahaan memiliki banyak tahapan pada proses rekrutmentnya untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Proses ini mencakup tahap seleksi administrasi, tes kemampuan dan wawancara.

Perusahaan akan mencari individu yang memiliki pengetahuan dan keahlian khusus dalam industri perhiasan, serta pengalaman kerja yang relevan. Selama proses seleksi, pihak perusahaan juga memperhatikan kesesuaian calon karyawan dengan nilai-nilai budaya perusahaan. Perusahaan mencari individu yang memiliki integritas, etika kerja yang tinggi, komitmen terhadap kualitas, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim.

Karyawan baru di perusahaan UC. Silver & Gold akan mendapatkan tunjangan BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan. Selain itu, dalam kebijakan usia dari pihak perusahaan untuk bagian produksi tidak menjadi acuan namun karyawan baru diharapkan dapat bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan memiliki sikap kejujuran, kedisiplinan dan ketekunan dalam bekerja. Rekrutmen karyawan melibatkan proses seleksi yang ketat sehingga membuat perusahaan memiliki standar yang tinggi dalam memilih karyawan baru. Proses seleksi yang ketat ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya karyawan terbaik yang bergabung dengan perusahaan.

Pelaksanaan rekrutment pada perusahaan sudah sangat baik, namun dalam pelaksanaanya proses rekrutment perusahaan mengalami kendala yang membuat proses rekrutment menjadi terhambat yang dimana kendala yang dialami perusahaan mulai dari

iklan yang kurang informatif bagi calon karyawan sampai dengan jadwal wawancara yang harus mengikuti jadwal atasan. Tentunya kendala yang dihadapi perusahaan menjadikan proses rekrutment menjadi menjadi semakin lama dan tidak efektif.

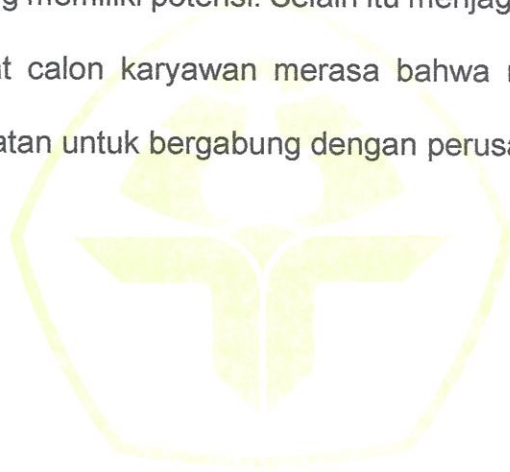
B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan agar perusahaan UC. Silver & Gold tetap dapat menjalankan pelaksanaan rekrutment dengan lebih efektif:

1. Perusahaan UC. Silver & Gold dapat membuat iklan mengenai lowongan pekerjaan dengan lebih menyampaikan informasi mengenai kandidat yang di cari. Seperti pada pembuatan iklan sebaiknya menerangkan *Job Description* dan *Job Specification* yang diperlukan oleh perusahaan hal ini bertujuan agar dapat mempermudah calon karyawan menyesuaikan dengan pribadi masing-masing. Iklan yang jelas dalam penyampaian akan menarik minat pembaca. Sehingga pihak perusahaan akan dengan mudah menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
2. Perusahaan UC. Silver & Gold dapat membuat proses rekrutment menjadi lebih terjadwal dalam pelaksanaannya. Sehingga pelaksanaan rekrutment bisa menjadi lebih efektif dan tidak membuang waktu yang begitu lama. Selain itu, pembuatan jadwal

rekrutment sebaiknya sudah menyesuaikan jadwal atasan agar dapat menghindari adanya bentrok pada jadwal atasan.

3. Perusahaan UC. Silver & Gold sebaiknya lebih menjaga hubungan baik dengan calon karyawan baru. Hal ini dilakukan agar pada saat perusahaan akan menghubungi calon karyawan. Perusahaan akan tetap mendapatkan kesempatan untuk mendapat calon karyawan baru yang memiliki potensi. Selain itu menjaga hubungan baik akan membuat calon karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk bergabung dengan perusahaan.



JURUSAN MANAJEMEN BISNIS
POLTEKMAN PADJADJARAN

DAFTAR PUSTAKA

- Adnin, S. (2023, Maret 9). *HRD Adalah: Pengertian, Fungsi, Deskripsi Lengkap*. Retrieved from employers.glints.com: [https://employers.glints.com/id-id/blog/fungsi-manajemen-sdm-di-perusahaan/#:~:text=Menurut%20Dr.%20Tellma%20M.%20Tiwa,su mber%20daya%20manusia%20\(SDM\)](https://employers.glints.com/id-id/blog/fungsi-manajemen-sdm-di-perusahaan/#:~:text=Menurut%20Dr.%20Tellma%20M.%20Tiwa,su mber%20daya%20manusia%20(SDM).).
- Chandra. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. In M. S. Kependidikan, *Chandra dkk, Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (p. 1). Medan: LPPPI.
- Chandra. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. In M. S. Kependidikan, *Chandra dkk, Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (p. 1). Medan: LPPPI.
- Choliq, A. (2011). *Pengantar Manajemen*. In P. Manajemen, *Pengantar Manajemen* (p. 3). Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Dewi, R. (2021). *Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)*. *jurnal administrasi bisnis*, 49-55.
- Gajild. (2019, Maret 6). *Apa Itu HRD Dan Tugas Pokok Yang Diembannya*. Retrieved from Gaji Id : <https://gaji.id/en/2019/03/06/apa-itu-hrd-dan-tugas-pokok-yang-diembannya/>
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. -). Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Indris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. In A. Indris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (p. 98). Yogyakarta: Deepublish.
- Jazuli. (2001). *Pengertian Manajemen*. In Jazuli. Jazuli.
- KBBI. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Moleong, L. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi.
- Mathar, M. Q. (2020). MANAJEMEN DAN ORGANISASI. *repository.uin-alauddin.ac.id*, 2.
- Mahendra, U. G. (2013). Kendala Rekrutmen di PT. Trrific Internasional dan Cara Mengatasinya . *repository.uksw.edu*, 30-31.
- Nawawi, H. (2003). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Gajah Mada*, 37.
- Nurmansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, 260.
- O'Donnel, K. &. (1972). *Principles of Management an Analyysisof Managerial Functions*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Pramesti, K. (2017, April 28). *Scrib*. Retrieved from Scrib Web Site : <https://id.scribd.com/document/525449760/18-Analisis-Iklan-Lowongan-Pekerjaan#>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai, M. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : cetakan kesembilan.
- Rivai, V. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sadili, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suharto, E. (2008). *Analisa Kebijakan Publik panduan praktis mengkasi masalah dan kebijakan publik* . Bandung : Alfabeth .
- Tantri, A. d. (2014). Pengantar Manajemen . *repository.unsada*, 1