



PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI DARI PIHAK EKSTERNAL DIBANDINGKAN DENGAN INTERNAL PERUSAHAAN BAGI KINERJA PERUSAHAAN

Hendri Joko Pramono,¹ Meliza²

¹ Department of Magister Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pekalongan, Indonesia

² Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pekalongan, Indonesia

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pihak eksternal dibandingkan dengan internal perusahaan bagi kinerja (kelancaran operasional) perusahaan di PT. Elpindo Trikonco. Metode yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung. **Finding/Results:** Hasil penelitian menemukan bahwa setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak internal dan pihak eksternal, hasilnya lebih baik dilakukan pihak eksternal dari pada pihak internal karena jika terdapat karyawan yang bermasalah maka pihak outsourcing yang bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga selama melakukan proses rekrutmen dan seleksi, pihak outsourcing memperhatikan dengan detail apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan.

ARTICLE INFO

Keywords:

Rekrutmen, Seleksi,
Kinerja

* Corresponding Author at Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pekalongan, Jl. Sriwijaya No. 3 Kota Pekalongan, 51111, Indonesia
E-mail address: Hendrijp15@gmail.com (author#1)



1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi[1]. Kinerja adalah keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya[2]. Pendapat lain mengenai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[3].

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat.

Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dengan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui rekrutmen. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dan perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dengan perusahaan[5]. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen secara efektif dan efisien ditujukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dengan produktivitas kerjanya yang selalu



meningkat agar tujuan perusahaan dapat berkembang secara optimal[6]. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas maka perusahaan harus mempunyai dan menjalankan proses atau sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Salah satu usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas adalah dengan melakukan perekrutan [7]. Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi[2]. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada[5]. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan[1]. Jika suatu perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan baru yang akan mengisi kekosongan karyawan, perusahaan terlebih dahulu melakukan rekrutmen karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan tersebut [6]. Jika terjadi kesalahan dalam memilih orang yang tepat, sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi yaitu kinerja perusahaan akan menurun.

Perencanaan Rekrutmen diawali dengan beberapa aktivitas seperti: Job Analysis, Job Description, Job Specification, Job Evaluation, dan Job Classification. Uraianya adalah sebagai berikut [8]:

1. Job Analysis (Analisis Pekerjaan)
Analisis Pekerjaan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan
2. Job Description (Uraian Pekerjaan)
Uraian Pekerjaan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis Pekerjaan dalam susunan yang sistematis. Uraian Pekerjaan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari Pekerjaan yang diberikan.
3. Job Specification (Persyaratan Pekerjaan)
Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4. Job Evaluation (Penilaian Pekerjaan)
Penilaian Pekerjaan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu Pekerjaan dengan nilai dasar suatu Pekerjaan lainnya.
5. Job Classification (Penggolongan Pekerjaan) Penggolongan Pekerjaan adalah pengelompokan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki nilai yang sama

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk mendapatkan karyawan yang baik, handal, bermutu dan sesuai jumlah yang dibutuhkan perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Penyeleksian adalah pemilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah karyawan yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon karyawan yang berpotensi [3]. Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi [9].



Langkah langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, di mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum adalah sama. Langkah-langkah seleksi adalah sebagai berikut [10]:

1. Menerima Lamaran Kerja
2. Wawancara Pendahuluan
3. Tes Psikologi / Psikotest
4. Pemeriksaan Referensi
5. Wawancara Seleksi
6. Persetujuan Atasan Langsung
7. Pemeriksaan Kesehatan
8. Induksi atau Orientasi

Fungsi staffing yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling ketergantungan dengan kinerja[4]. Artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi. Dari kedua teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang terpenting dalam menentukan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan siap bersaing dengan perusahaan lain. Dalam proses rekrutmen dan seleksi juga memerlukan adanya proses pelatihan yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Selain itu tujuan seleksi penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut [2]:

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang – undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik verbal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsi (2018), dengan adanya rekrutmen, seleksi yang baik maka akan mampu mendukung produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan[9]. Rinaldi & Rahmawati (2022), menyatakan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi karyawan yaitu: (1) Pendidikan, mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, (2) Kesehatan, untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dapat menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya, (3) Pengalaman kerja, ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penugasan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi[6].



Oleh karena itu, melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan akan memperoleh karyawan dengan potensial yang sesuai tuntutan pekerjaan. Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit serta sangat memungkinkan terjadi kesalahan dalam menentukan orang yang tepat [6]. Selain itu, pada proses seleksi juga perusahaan harus lebih teliti dalam melihat kemampuan kerja yang dimiliki karyawannya agar kedepan kemampuan kerjanya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik maka akan mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Seperti halnya permasalahan yang terjadi pada PT Elpindo Trikonco untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada pengembangan perusahaan yang sedang dilakukan, perusahaan membutuhkan karyawan baru dengan spesifikasi pekerjaan baru untuk memenuhi pekerjaan Awak Mobil Tangki LPG. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Namun, kendala dan permasalahan yang dihadapi pada proses rekrutmen dan seleksi adalah karyawan yang dibutuhkan adalah driver armada besar dan rata-rata memiliki sifat yang keras dan terkadang tidak dapat menjalankan job specification sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan. Akibat kinerja yang buruk tersebut dapat mempengaruhi kinerja operasional perusahaan karena terkadang akan berimbas pada pengiriman yang terlambat serta proses administrasi yang buruk. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pihak eksternal (outsourcing) dibandingkan dengan internal perusahaan bagi kinerja (kelancaran operasional) perusahaan.

2. Metode, Data dan Analisis

Untuk menjawab tujuan penelitian maka peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain[11]. Data yang dianalisis dalam penelitian merupakan data yang mengacu pada data perekrutan dan seleksi yang dilakukan PT. Elpindo Trikonco. Selanjutnya data diperoleh dengan metode dokumentasi dengan pengumpulan data teoritis dari literature lainnya berupa berita, jurnal penelitian dan buku-buku yang memiliki konteks yang sama dengan penelitian yang dilakukan. Analisis deskriptif adalah teknik analisis data yang meliputi pengumpulan data, klasifikasi, analisis, dan pengumpulan informasi serta gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang dibahas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, dengan melakukan perbandingan antara satu komponen dengan komponen yang ada di setiap ruang pertemuan dapat dilakukan.

3. Hasil dan Pembahasan

Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen terdiri dari dua fase, yaitu: (a) untuk memonitor perubahan lingkungan dan organisasi yang menimbulkan kebutuhan sumber daya manusia baru, dan menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang harus diisi dan tipe-tipe pelamar yang diperlukan; (b) untuk menyebarluaskan kepada pelamar yang potensial bahwa ada lowongan pekerjaan, sehingga menarik pelamar yang bersangkutan dan menyisihkan pelamar yang kurang memenuhi kualifikasi yang diperlukan [8]. PT.



Elpindo Trikonco melakukan pengembangan perusahaan Stasiun Pengisian Bulk Elpiji (SPBE) menjadi Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) dengan menambah 2 armada Skid Tank LPG, membutuhkan karyawan dengan spesifikasi pekerjaan baru yang sebelumnya belum ada di perusahaan, yaitu karyawan untuk mengisi pekerjaan sebagai *Driver* armada Skid Tank LPG. Kualifikasi jabatan yang diperlukan oleh perusahaan adalah; (1) laki-laki, (2) mempunyai SIM B2 umum, (3) pengalaman kerja mengemudikan truk triler minimal 1 tahun, (4) usia maks 45th dan (5) Sehat jasmani rohani.

Untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut PT. Elpindo Trikonco melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Dengan asumsi akan mempercepat posisi karyawan yang dibutuhkan tersebut dan memperkecil biaya rekrutmen, perusahaan melakukan proses rekrutmen internal. Karena karyawan internal perusahaan belum ada yang memiliki keahlian menguasai armada skid tank LPG maka proses rekrutmen internal ini dilakukan dengan melakukan penyebaran iklan pada internal perusahaan. Hasilnya ada beberapa calon karyawan yang melamar posisi tersebut yang berasal dari saudara karyawan internal perusahaan dan masyarakat sekitar lokasi perusahaan yang memperoleh informasi mengenai lowongan pekerjaan tersebut.

Seleksi Internal

Awalnya proses rekrutmen perusahaan dilakukan dengan metode tertutup oleh pihak internal perusahaan, dengan menyebarkan lowongan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga orang-orang yang melamar kebanyakan adalah warga di sekitar perusahaan. Setelah melewati proses rekrutmen, ada beberapa karyawan yang terpilih untuk menempati posisi yang dibutuhkan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. pelaksanaan training selama 3 hari pada jam 16.00 sampai dengan jam 22.00 untuk mengetahui kesungguhan, kinerja, serta perilaku yang dihadapi selama bekerja pada perusahaan.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan tidak selamanya berjalan dengan baik, tidak sesuai rencana yang sudah ditetapkan. Setelah mulai bekerja selama beberapa bulan pada perusahaan, terjadi masalah pada beberapa karyawan baru tersebut. Kinerja *Driver* dirasakan menurun dan akhirnya menimbulkan pengaruh yang buruk bagi operasional perusahaan seperti pengiriman yang mengalami keterlambatan yang pada akhirnya akan mempengaruhi administrasi perusahaan serta tingkat kepercayaan konsumen. Setelah dilakukan observasi dan penelusuran di lapangan masalah tersebut terjadi karena para *driver* armada tidak dapat sepenuhnya mengikuti peraturan perusahaan. Setelah melakukan diskusi internal pihak perusahaan mencoba untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan melibatkan pihak eksternal dengan melakukan kontrak pada *outsourcing*. Setelah melakukan beberapa seleksi pada *outsourcing*, perusahaan memutuskan untuk bekerja sama dengan PT. Mutualplus.

Seleksi Eksternal

Pada awal proses seleksi secara internal yang dilakukan perusahaan pun sebenarnya sudah terjadi beberapa kendala, yaitu posisi karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan untuk menempati posisi *diver* pada armada besar Skid Tank LPG yang rata-rata *driver* dengan posisi tersebut rata-rata memiliki pribadi yang keras, kemudian karena karyawan merupakan warga daerah sekitar lokasi, perusahaan menjadi terkendala untuk memecat karyawan tersebut.



Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak eksternal di berikan kepada PT Mutualplus. PT. Mutualplus adalah Konsultan Sumber Daya Manusia yang bergerak di bidang Jasa Recruitment, *Outsourcing* dan Psikotes untuk keperluan seleksi calon karyawan. Dalam kerjasama yang dilakukan dengan PT. Mutualplus bertanggung jawab untuk mencari orang dari sumber yang kredibel dan memilih kandidat dengan kualitas terbaik untuk dicocokkan kebutuhan perusahaan. Selain itu juga PT Mutualplus melakukan proses *psychological test* dan evaluasi, mengevaluasi secara detail terhadap potensi idividual, dalam kaitannya terhadap kapasitas intelektual, perilaku dan *personality*.

Proses seleksi yang dilakukan oleh PT Mutualplus dilakukan dari awal dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan sebagai awak armada skid tank LPG dan pengawas awak mobil tangki tersebut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, PT Mutualplus melakukan proses rekrutmen dengan hati-hati, dan menyeleksi setiap calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Selain itu juga proses *psychological test* dilakukan untuk memastikan calon karyawan memiliki kepribadian yang baik dan layak untuk menempati posisi yang dibutuhkan dengan matang.

Pelayanan *outsourcing* yang disepakati dengan pihak PT Mutualplus adalah:

1. Rekrutmen
Kegiatan rekrutmen yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan kandidat yang tepat pada waktu yang dibutuhkan. PT Mutualplus menyeleksi kandidat dari berbagai sumber dan memiliki kandidat yang terbaik sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. PT Mutualplus memiliki ribuan kandidat dalam data base dengan berbagai macam jenis pendidikan dan pengalaman kerja.
2. *Outsourcing*
Proses perekrutan untuk karyawan *outsourcing* dilakukan berdasarkan standard dan nilai yang ditetapkan berdasarkan harapan klien yang membuat PT Mutualplus hanya merekrut tenaga kerja yang berkualitas. karyawan *outsourcing* yang dikelola secara baik dan memberikan prestasi kerja yang optimal bagi klien.
3. Psikotest & Evaluasi
Kegiatan psikotest dilakukan dengan proses yang hati-hati dan detail untuk memberikan gambaran potensi individual berkaitan dengan aspek kemampuan intelektual, sikap dan aspek kepribadian.
4. Konsultasi di bidang *Human Resources Management*
PT Mutualplus bekerja sama dengan perusahaan melakukan observasi, evaluasi dan memberikan solusi yang dapat ditetapkan diorganisasi, selama proses konsultasi berlangsung tim ahli PT Mutualplus akan melakukan alih pengaturan dan keahlian yang dibutuhkan klien untuk melangsungkan proses yang serupa di masa mendatang.
5. *Training & Development*
Konsep program *training* dan *development* yang PT Mutualplus berikan kepada peserta *training* bersifat segar, memotivasi dan berdasarkan pengalaman terbaik dari ahlinya. Program *training* yang PT Mutualplus dibuat sesuai kebutuhan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan *training* berdasarkan hasil analisa kebutuhan *training*.



Pada hari pertama penempatan, *team leader* atau Supervisor akan melakukan perkenalan area penempatan. Sebelum mulai bekerja, perusahaan juga memberikan tes kepada karyawan, yang selanjutnya menjadi penentu karyawan dapat ditempatkan di perusahaan atau tidak.

4. Kesimpulan dan Saran

Setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak internal dan pihak eksternal, hasilnya lebih baik dilakukan pihak eksternal dari pada pihak internal karena jika terdapat karyawan yang bermasalah maka pihak *outsourcing* yang bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga selama melakukan proses rekrutmen dan seleksi pihak *outsourcing* memperhatikan dengan detail apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan. Rekrutment dan seleksi harus benar – benar di laksanakan dengan baik karena merupakan proses awal dari pencapaian kinerja perusahaan yang baik yang sangat berpengaruh bagi kelanjutan perusahaan di masa yang akan datang. Kesalahan dalam rekrutment dan seleksi akan memberikan dampak yang besar bagi perusahaan dan kinerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut

Reference

- [1] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th ed. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- [2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [3] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [4] A. W. Elisa, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 31–40, 2021.
- [5] Z. V. Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Manaj. sumber daya Mns. untuk Perusah. dari Teor. ke Prakt.*, 2018.
- [6] R. Rinaldi and A. W. Rahmawati, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 35–52, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3039>.
- [7] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [8] C. Hermina, F. Aulia, S. Safitri, M. Husaini, and A. Noor, "Dampak Dari Kesalahan Rekrutment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Q-patyy," *Psycho Holistic, Prodi Psikologi, Fak. Psikol. Univ. Muhammadiyah Banjarmasin*, vol. Vol. 2, No, no. 1, p. Halaman 167-183, 2020.
- [9] D. Sunarsi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Kreat. Pemasaran, Sumberd. Mns. dan Keuang.*, vol. 6, no. 1, pp. 14–31, 2018, [Online]. Available: openjournal.unpam.ac.id.
- [10] W. Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motiv. Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*, 2017.
- [11] Sugiyono, *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.