



**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA PT LUNTO PRIMA MEGAH**

**Retno Widowati ¹⁾, Aulia Agustin ²⁾
Politeknik LP3I Jakarta**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 05 Februari 2021
Revisi pertama : 08 Februari 2021
Diterima : 11 Februari 2021
Tersedia online : 19 Februari 2021*

*Kata Kunci: Proses, Rekrutmen, Seleksi,
Karyawan*

*Email : retnowidowati15@gmail.com ¹⁾ ,
agustinaulia334@gmail.com ²⁾*

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Lunto Prima Megah Jakarta Pusat, mengetahui kendala dan solusi alternatif dalam pemecahan masalah. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, yaitu mengamati langsung objek yang diteliti serta dengan dokumentasi. Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Lunto Prima Megah Jakarta Pusat sesuai dengan standard peranan dan kewenangan yang diberikan pada umumnya seperti yang tercantum dalam job description dan sudah efektif dalam mencari karyawan baru yang diperlukan oleh perusahaan. Kendala yang terjadi adalah ketidak fokusan dalam bekerja, terjadi penumpukan kerja serta penyelesaian pekerjaan yang lama menjadi satu akibat dari daya tampung yang tidak cukup dilakukan apabila hanya dengan satu pekerja. Solusi yang dilakukan sementara masih belum efektif karena dari beberapa alternatif terkadang masih terganggu dengan pekerjaan urgent yang musti didahulukan. Dalam pembangunan sistem-sistem administrasi di perusahaan setidaknya membawa kemajuan secara perlahan namun untuk mencapai perkembangan yang baik, sangat diperlukan dukungan banyak pihak dan fokus dalam mengembangkannya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satunya dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru.

Untuk itulah rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk penyaringan para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Yang perlu diketahui rekrutmen dan seleksi karyawan adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menempatkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan perencanaan sumber daya manusia.

Dalam rekrutmen karyawan, ada dua jenis rekrutmen yang sering digunakan dalam perusahaan yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Dua proses rekrutmen yang berbeda ini mempunyai beberapa perbedaan contohnya seperti rekrutmen internal dimana mencari kandidat yang sesuai untuk mengisi posisi yang kosong dari orang-orang yang berada dalam perusahaan dan rekrutmen eksternal proses mencari kandidat karyawan diluar perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Lunti Prima Megah”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis akan merumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah?
3. Apa saja solusi yang dilakukan dalam menanggulangi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah
2. Untuk mengetahui apa kendala-kendala dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah

3. Untuk mengetahui solusi pemecahan masalah terhadap kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Lunto Prima Megah

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Fatahullah Jurdi (2018) mengartikan rekrutmen adalah kegiatan identifikasi dan membuat calon pekerja tertarik untuk mengisi pekerjaan, baik secara tersedia sekarang, maupun yang akan datang. Sedangkan menurut Rivai (2018) mendefinisikan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik.

Metode rekrutmen menurut Hariandja (2005) secara umum dibagi menjadi dua yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Pada metode terbuka, organisasi akan menginformasikan jabatan/posisi yang kosong ada papan pengumuman atau media lain sehingga memberikan peluang kepada seluruh masyarakat untuk mengajukan lamaran secara formal. Sedangkan metode tertutup, masyarakat tidak mengetahui informasi akan adanya jabatan/posisi yang kosong dengan jelas, sehingga masyarakat yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. Marwansyah (2016) mengartikan sumber rekrutmen adalah beragam tempat untuk mencari orang-orang yang memiliki kualifikasi sebagai calon karyawan. Secara umum, sumber rekrutmen dapat digolongkan kedalam dua jenis, yakni sumber internal yang berasal dari internal perusahaan (*job posting dan job bidding*, referensi karyawan, rencana suksesi) dan sumber eksternal yang berasal dari luar perusahaan (lembaga pendidikan dan perusahaan lain).

Menurut Rivai (2018) mengartikan proses seleksi merupakan proses pemilihan dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan, proses seleksi ini bermula dari pelamar melamar pekerjaan hingga adanya keputusan penerimaan karyawan. Berikut merupakan jenis-jenis seleksi:

1. Seleksi administrasi: Seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan, antara lain: Ijazah, riwayat hidup, domisili atau keberadaan status yang bersangkutan, surat lamaran, sertifikasi keahlian, pas foto, copy identitas, pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, surat keterangan sehat dari dokter, akte kelahiran.
2. Seleksi secara tertulis, dimana meliputi: Tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat dan prestasi.
3. Seleksi tidak tertulis dimana meliputi: Wawancara, prakter, serta kesehatan atau medis.

Pelaksanaan proses seleksi harus memenuhi beberapa persyaratan terlebih dahulu, diantaranya adalah (1) adanya informasi analisis jabatan yang menggambarkan deskripsi pekerjaan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada pada

jabatan tersebut, (2) adanya rencana sumber daya manusia yang dapat memberikan informasi kepada pemberi keputusan mengenai ada atau tidaknya lowongan karyawan pada suatu instansi, (3) fungsi rekrutmen harus dipastikan berhasil untuk menjamin para pemberi keputusan bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih. (Rosidah, 2003)

Secara garis besar, proses seleksi berlangsung sesuai dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Seleksi atau surat lamaran, yaitu menyisihkan lamaran yang tidak memenuhi kriteria, dipertimbangkan apakah ia akan diterima untuk diseleksi pada tahapan seleksi berikutnya.
2. Wawancara awal, dalam tahap ini calon diwawancarai oleh staf/pegawai dibagian sumber daya manusia, untuk mendapatkan gambaran umum tentang kesesuaian calon dengan pekerjaan yang ia lamar.
3. Penilaian akhir, pada tahap ini hasil dari tahapan sebelumnya dinilai secara keseluruhan untuk sampai diambil keputusan akhir calon mana yang akan diterima atau ditolak.
4. Pemberitahuan dan wawancara akhir, wawancara akhir dilakukan para calon tenaga kerja yang diterima, kemudian diterangkan tentang berbagai kebijakan, terutama yang menyangkut kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti gaji dan imbalan lainnya.
5. Penerimaan, dalam tahap akhir ini para calon tenaga kerja mendapat surat keputusan diterima bekerja pada perusahaan dengan berbagai persyaratan pekerjaan. Adakalanya tenaga kerja diminta untuk menandatangani sebuah kontrak kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim (2016) menjabarkan bahwa rekrutmen yang bersumber dari media internet dan media cetak kurang efisien diterapkan pada perusahaan Cahaya Tiga Tunggal sedangkan rekrutmen yang berasal dari rekomendasi karyawan lebih efektif karena rekrutmen ini menghasilkan karyawan yang bisa lebih mudah beradaptasi dan bertahan lama. Karyawan yang telah lolos rekrutmen akan diseleksi dengan menggunakan metode wawancara dan tes tertulis, lalu setelah diterima sebagai karyawan maka akan dilatih dengan menggunakan metode pelatihan sambil bekerja.

METODE PENELITIAN

Subjek, Waktu dan Tempat Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Lunto Prima Megah berlokasi di Senen Raya Jakarta Pusat yang bergerak dalam usaha distributor produk Camfil di seluruh Indonesia. Adapun produk camfil terdiri dari: *Filter Udara, Dust Collector, Pass Box, Air Shower, Laminar Air Flow*, dan pekerjaan *Ducting*. PT Lunto Prima Megah spesialis dalam bidang *Mechanical, Electrical, Plumbing & Heating, Instalasi Ventilasi & Air Conditioning*. Penelitian ini berlangsung dari bulan Agustus hingga Oktober 2020.

Metode Penelitian

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana peneliti bertindak selaku instrumen kunci dan meneliti suatu kondisi objek yang

sebenarnya. Penelitian kualitatif ini lebih menekankan pada makna daripada generalisasi hasil. (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi. Adapun penjabarannya dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian, dimana teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh PT Lunto Prima Megah
2. Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang dengan melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya yang mengajukan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti
3. Dokumentasi, teknik ini melakukan pencatatan dari berbagai dokumen yang ada di perusahaan. Tujuan teknik adalah untuk memperoleh data terkait proses rekrutmen dan seleksi.

Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif karena menunjukkan kondisi nyata yang terjadi pada suatu objek penelitian yakni kondisi yang sebenarnya terjadi dalam suatu perusahaan yang sedang diteliti (Sugiyono, 2013). Berdasarkan Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013), penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan mereduksi data, penyajian data dan membuat kesimpulan. Metode triangulasi digunakan sebagai uji validitas, dimana pada metode ini peneliti melakukan pemeriksaan dan pencocokan data yang telah diperoleh dengan beberapa sumber. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan isi dari suatu dokumen terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen karyawan pada PT. Lunto Prima Megah dilakukan dengan dua cara yaitu secara internal dan eksternal. Proses rekrutmen secara internal ini dilakukan dengan cara mencari karyawan dalam perusahaan yang mampu memenuhi persyaratan yang ada dan melakukan promosi terhadap karyawan di perusahaan. Kedua proses rekrutmen karyawan secara eksternal yaitu dilakukan dengan cara membuka lowongan kerja melalui website yang ada di perusahaan. Rekrutmen ini dilakukan karena kekosongan jabatan atau penambahan karyawan baru pada posisi tertentu.

Pihak yang berwenang untuk menyelenggarakan dan melakukan rekrutmen karyawan pada PT. Lunto Prima Megah adalah bagian HR (*human resource*) beserta stafnya. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, maka diperoleh bukti-bukti mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada PT PT Lunto Prima Megah yaitu:

1. User memberi informasi kepada HR (*Human Resource*), tahapan awal yang dilakukan adalah divisi yang membutuhkan karyawan user memberikan informasi kepada HR (*human resource*) bila membutuhkan calon karyawan baru. Kemudian user memberikan kualifikasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan divisinya.

2. HR berkoordinasi dengan *user*, tahapan kedua yang dilakukan oleh pihak HR (*human resource*) akan berkoordinasi kembali ke *user* untuk mendapatkan calon karyawan baru yang sesuai dengan spesifikasi atau kualifikasi yang dibutuhkan seperti: latar belakang pendidikan, kepribadian, umur dan pengalaman yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan agar persyaratan yang dibutuhkan oleh divisi yang membutuhkan karyawan terpenuhi.
3. Rekrutmen calon karyawan baru, tahapan ketiga rekrutmen calon karyawan akan dilakukan untuk memenuhi permintaan *user*. Perekrutan karyawan akan dilakukan melalui dua cara, yaitu secara eksternal dan internal.
 - a. Secara eksternal, proses rekrutmen secara eksternal dilakukan dengan cara mencari calon karyawan dari luar perusahaan seperti:
 - 1) Memasang iklan melalui *website*, Rekrutmen secara eksternal pada PT. Lunto Prima Megah ini dilakukan melalui website resmi PT. Lunto Prima Megah yaitu pada LokerJakarta, LinkedIn, Joblike, Jobplanet. Dalam website tersebut PT. Lunto Prima Megah mencantumkan lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan, spesifikasi calon karyawan, deskripsi pekerjaan calon karyawan, dan kisaran gaji yang akan didapatkan oleh karyawan. Dan biasanya para calon karyawan yang ingin melamar di website tersebut harus membuat email terlebih dahulu agar bisa masuk ke dalam website resmi PT. Lunto Prima Megah selanjutnya, para calon pelamar harus melampirkan CV (*curriculum vitae*) secara lengkap.
 - 2) HR menerima CV calon karyawan baru, Pada tahapan ini HR (*human resource*) menyeleksi CV (*curriculum vitae*) yang telah diterima oleh pihak HR (*human resource*) dari calon karyawan. Seleksi yang dilakukan ini dengan cara melihat CV (*curriculum vitae*) yang telah dibuat oleh para calon pelamar. Apakah CV (*curriculum vitae*) yang dibuat oleh para calon pelamar sudah sesuai dengan kriteria yang sedang dicari oleh HR (*human resource*) atau tidak untuk mengikuti tahapan seleksi selanjutnya. Jika sudah ada yang memenuhi persyaratan. Tahap berikutnya adalah dengan melihat latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Hal-hal yang telah dicantumkan menjadi nilai tambah untuk dilakukannya tahap selanjutnya.
 - b. Secara Internal, proses rekrutmen secara internal ini dilakukan dengan cara mencari calon karyawan dari dalam perusahaan.
 - 1) Informasi kepada seluruh Divisi, Pada tahapan ini dilakukan dengan cara mengirimkan email ke divisi lain dengan cara memberi tahu bahwa di salah satu divisi sedang membutuhkan karyawan dengan kualifikasi yang telah diinformasikan melalui email. Nantinya akan dilakukan proses rotasi atau promosi. Jika yang diminta adalah jabatan supervisi maka yang akan dilakukan adalah promosi karyawan. Sedangkan jika yang dibutuhkan adalah sesama staf maka akan dilakukan proses rotasi karyawan, yaitu perpindahan staf karyawan dari divisi satu ke divisi lainnya.
 - 2) HR Menyerahkan CV kepada *User*, Selanjutnya ditahapan ini adalah CV (*curriculum vitae*) yang sudah diterima oleh HR (*human resource*) akan disampaikan kepada *user* apakah sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh divisi *User* atau tidak. Jika sudah sesuai maka *user* akan

menginformasikannya lagi kepada HR (*human resource*) untuk melanjutkan ketahap selanjutnya. Jika belum maka HR (*human resource*) akan terus mencari lagi calon pelamar.

- 3) User Akan Wawancara Calon Karyawan, Pada tahapan ini User akan mewawancarai para calon karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pihak *user*. Hal ini dilakukan agar mengurangi tingkat kesalahan dalam tahap penerimaan calon karyawan.
4. Proses Seleksi, melalui proses seleksi dilakukan pemilihan atau pencocokan untuk mengurangi kemungkinan perusahaan menerima pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pencocokan tersebut dilakukan dengan membandingkan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk suatu pekerjaan. Proses seleksi berlangsung sesuai dengan tahapan- tahapan sebagai berikut:
 - a. Eksternal, seleksi secara eksternal ini nantinya akan diadakanya seleksi administrasi yang terdiri dari tes wawancara, tes tertulis dan tes kemampuan.
 - b. Internal, seleksi secara internal ini nantinya terdiri dari wawancara kembali dengan user,
5. Penerimaan Calon Karyawan, setelah dilakukannya tahapan proses rekrutmen karyawan pada PT. Lunto Prima Megah, calon karyawan yang sudah lolos dalam tahapan proses rekrutmen selanjutnya akan diterima dan mulai bekerja pada PT. Lunto Prima Megah.
6. Surat penempatan kerja tetap atau surat kontrak kerja, pada tahapan akhir ini adalah tahap penempatan karyawan secara tetap ataupun kontrak. Penempatan kerja karyawan tetap biasanya akan dilakukan masa percobaan karyawan selama 3 bulan, dan setelah masa percobaan selesai, karyawan yang bersangkutan akan segera menjadi karyawan tetap. Nantinya karyawan tetap akan mengisi surat keterangan karyawan tetap. Sedangkan untuk karyawan kontrak biasanya dilakukan masa percobaan 3 bulan, kontrak satu tahun.

Kendala dan Solusi

Kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Lunto Prima Megah adalah:

1. Calon pelamar mengundurkan diri secara tiba-tiba biasanya saat terpanggilnya calon karyawan untuk interview calon karyawan tidak datang. Adanya ketidaksesuaian yang membuat proses perekrutan karyawan pada PT. Lunto Prima Megah menjadi lama dan menghambat perekrutan.
2. Terkadang beberapa calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang disyaratkan oleh perusahaan. Misalnya, perusahaan membutuhkan calon karyawan yang lulusan pendidikan D3 dari jurusan administrasi perkantoran tapi yang melamar justru dari jurusan lain yang sangat beda jauh dari yang diinginkan oleh User, keahlian calon karyawan juga terkadang tidak sesuai dengan apa yang disyaratkan
3. Banyak terjadi perekrutan karyawan dilakukan dengan memperkerjakan anggota keluarga dan teman dekat tanpa adanya evaluasi terlebih dahulu, apakah mereka cocok ditempatkan pada jabatan/posisi yang sedang kosong atau tidak.

Solusi dalam menghadapi kendala proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Lunto Prima Megah adalah:

1. Pada masalah ini HR (*human resource*) ketidaktatangannya calon karyawan dengan menawarkan kandidat untuk reschedule panggilan tes dengan cara menelphone kandidat, atau memanggil kandidat lain dihari berikutnya sesuai dengan konfirmasi dari user.
2. Pada masalah ini HRD berkoordinasi dengan user dapat tidak untuk menurunkan spesifikasi jabatan yang awalnya diminta dengan lulusan D3 Perkantoran kemudian menjadi lulusan SMK jurusan Administrasi Perkantoran yang pernah magang di bagian HRD.
3. Pada masalah ini perlu dievaluasi kembali, jika orang yang direferensikan memang memiliki kemampuan, mempunyai semangat kerja yang tinggi, tentu hal ini tidak akan jadi masalah karena jika orang yang direferensikan tidak sesuai harapan akan membuang waktu, biaya dan tenaga hanya untuk seseorang karyawan yang ternyata jauh diluar harapan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai analisis proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Lunto Prima Megah dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada dan diterapkan oleh PT. Lunto Prima Megah proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara eksternal yang memasang iklan melalui website, HR menerima cv, seleksi cv, HR menyerahkan cv ke user, wawancara, seleksi calon karyawan, seleksi administrasi, tes wawancara, tes tertulis dan kemampuan, penerimaan calon karyawan sampai pada penandatanganan surat kontrak kerja. Sedangkan pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara internal yang memberi informasi keseluruh devisi melalui email, HR menyerahkan ke user, wawancara calon karyawan, seleksi calon karyawan, wawancara kedua, penerimaan calon karyawan sampai pada penandatanganan surat kontrak kerja.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan meliputi hal-hal sebagai berikut calon pelamar tiba-tiba mengundurkan diri, kendala menemukan kandidat karyawan yang tepat, karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, dan terjadinya konflik antar karyawan.
3. Adapun beberapa solusi yang diharapkan dapat memecahkan kendala yang muncul dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Lunto Prima Megah adalah sebagai berikut me-reschedule atau memanggil kandidat lain, dengan konfirmasi user, menurunkan spesifikasi jabatan dan mengevaluasi kembali jika ingin memperkerjakan keluarga dekat atau teman

Saran

1. Sebaiknya memberikan *training* terhadap karyawan baru untuk menguasai pekerjaan yang akan dikerjakannya dengan menjelaskan dan mempraktekan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Sebaiknya lebih ditingkatkan kembali kerjasama dalam hal penyampaian informasi

antar karyawan.

3. Sebaiknya tidak mudah dalam merekrut karyawan baru pastikan ruang kerja tersedia untuk karyawan baru agar tidak terjadinya penumpukan karyawan baru tanpa ketersedianya ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Halim, W. S. 2016. *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*. *Agora*, 4(1), 179-185.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Grasindo
- Jurdi, Fatahullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang,
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Strategi*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Verthizal, Rival. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada