



PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PENYANDANG DISABILITAS GRADE 4 (CREW OF STORE)

Khaeruman¹

¹Universitas Bina Bangsa
Email: Khaeruman.oce@gmail.com¹

Abstract

Recruitment is a series of processes to search for prospective workers who have interests and potential that match the position that the company is needing. Disability is a new term to describe the condition of someone who has disabilities in the form of physical, mental, cognitive, sensory, emotional, developmental or a combination of these conditions. This research was conducted using qualitative methods, both with field research and interviews with related parties, in combination with literature studies, whether books, journals, or other sources. The recruitment system for prospective employees, acceptance of Grade 4 (crew of store/cashier) employees by the HRD Division based on requests and plans from vendor companies regarding the needs of human resources, to fulfill these requests. The results of the research and discussion done by the authors above can be concluded during the research at PT. Sumber Alfaria Trijaya, especially in the Human Resource section, is a recruitment activity for every company, which is the most important thing, because to get quality Human Resources must go through a selection stage.

Keywords: Recruitment and Disability.

Abstrak

Rekrutmen merupakan serangkaian proses pencarian calon tenaga kerja yang memiliki minat dan potensi yang sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan. Disabilitas merupakan sebuah istilah baru untuk menjelaskan mengenai keadaan seseorang yang memiliki ketidakmampuan berupa keadaan fisik, mental, kognitif, sensorik, emosional, perkembangan atau kombinasi dari beberapa keadaan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif baik dengan penelitian di lapangan, serta wawancara dengan pihak yang berkaitan. Kombinasi dengan studi literature baik buku, jurnal, maupun dari sumber lainnya. Sistem penerimaan calon karyawan, penerimaan dan perencanaan dari perusahaan vendor terkait kebutuhan manpower, untuk memenuhi permintaan tersebut. Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis diatas, maka dapat disimpulkan selama penelitian di PT. Sumber Alfaria Trijaya khususnya dibagian Human Resource adalah suatu kegiatan rekrutmen bagi setiap perusahaan merupakan hal terpenting, karena untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus melalui tahapan seleksi.

Kata kunci: Rekrutmen dan Disabilitas

PENDAHULUAN

Disabilitas merupakan sebuah istilah baru untuk menjelaskan mengenai keadaan seseorang yang memiliki ketidakmampuan berupa keadaan fisik, mental, kognitif, sensorik, emosional, perkembangan atau kombinasi dari beberapa keadaan tersebut. Istilah disabilitas saat ini lebih sering digunakan untuk menggantikan istilah penyandang cacat. Hal ini dikarenakan disabilitas terkesan lebih halus istilahnya dibandingkan dengan penyandang cacat. Pengertian penyandang cacat menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (UU PC) yaitu setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/ mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya. Bagi sebagian orang masih asing dengan istilah disabilitas, namun pemerintah sudah sering menggunakan istilah ini.

Menurut Badan Pusat Statistik per tahun 2013, data penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 4 (empat) persen dari total populasi dan 24 (dua puluh empat) juta orang diantaranya masih dalam usia produktif dan memerlukan pekerjaan. Sulitnya penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan di Indonesia menjadi salah satu hal yang perlu ditangani dengan serius karena apabila tidak, maka hal tersebut akan menimbulkan dampak sosial lainnya seperti pengangguran bahkan kemiskinan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menanggapi hal tersebut adalah melalui kesempatan kerja yang diberikan untuk penyandang disabilitas. Memperoleh kesempatan kerja merupakan idaman setiap orang karena dengan bekerja, kita dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari serta dapat menjadi insan yang produktif. Hal ini telah diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Setiap orang di sini berarti semua orang tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas.

Mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan negara yang terdiri dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) serta perusahaan swasta termasuk di dalamnya Koperasi. Hal ini telah diatur dalam Pasal 14 UU PC. Perusahaan tersebut sekurang-kurangnya harus mempekerjakan 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang telah memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan yang ada. Salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang membuka kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas, dalam hal ini pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

PT. Sumber Alfaria Trijaya atau yang biasa dikenal dengan Alfamart adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan distribusi. Perusahaan ini didirikan oleh Djoko Susanto pada tahun 1989. Alfamart merupakan salah satu jaringan minimarket yang telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia, alfamart cukup banyak dijumpai, baik di kota-kota besar hingga pinggiran. Swalayan yang diberi nama Alfamart ini cukup dikenal lantaran memiliki banyak cabang diberbagai wilayah di Indonesia. Alfamart menjual berbagai produk makanan, minuman dan juga barang kebutuhan lainnya.

Alfamart juga pernah mendapatkan penghargaan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemenaker) sebagai perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas di Indonesia. Penghargaan diserahkan Menteri Ketenagakerjaan RI, dan diterima oleh Human Capital Director PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Penghargaan tersebut diberikan berdasarkan seleksi dan penilaian dari Kemenaker terhadap perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja.

Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan salah satu elemen terpenting untuk dimiliki. Sebab, suatu perusahaan akan sukses jika memiliki SDM yang berkualitas dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, sebagai bagian dari industri ritel yang membutuhkan SDM cukup banyak, Alfamart memberi kesempatan luas kepada penyandang disabilitas untuk bergabung sebagai karyawan. Dengan demikian untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tentu harus melalui proses

rekrutmen yang tak mudah. Kendala yang dihadapi pada saat rekrutmen adalah kurangnya kendala ketersediaan SDM yang berkualitas, Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang rendah.

Permasalahan yang timbul saat melaksanakan proses rekrutmen di PT. Sumber Alfaria Trijaya, yaitu : kurangnya ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, rendahnya tingkat pendidikan Calon Karyawan, rendahnya pengetahuan calon karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Rekrutmen

Menurut Simamora (1997:212), Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mencari serta menarik pelamar kerja dengan kemampuan, motivasi, pengetahuan serta keahlian yang dibutuhkan perusahaan, yang mana tujuannya ialah untuk menutupi kekurangan yang teridentifikasi pada rencana kepegawaian.

Menurut Rivai (2004:158), Rekrutmen merupakan suatu proses yang digunakan untuk mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kualitas guna menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu pada sebuah perusahaan.

Menurut Gomes (1995:105), Rekrutmen merupakan proses yang digunakan untuk mencari, menemukan serta menarik para pelamar kerja guna dipekerjakan pada suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2004:95), Rekrutmen merupakan suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Dari beberapa teori di atas, maka dapat saya simpulkan Rekrutmen merupakan serangkaian proses pencarian calon tenaga kerja yang memiliki minat dan potensi yang sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tujuan Rekrutmen

Menurut Simamora (1997:214), ada beberapa tujuan rekrutmen yang umumnya ingin dicapai oleh suatu perusahaan, yakni sebagai berikut :

1. Untuk menarik para pelamar kerja, agar perusahaan bisa mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam memilih calon-calon pekerja yang sesuai dengan standar ketetapan perusahaan.
2. Tujuan setelah pengangkatan (post-hiring goals) ialah menghasilkan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bekerja dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditentukan.
3. Dengan adanya proses perekrutan, diharapkan mampu memberikan efek *luberan* (*spillover effects*) yakni citra perusahaan akan lebih mengingkat, sehingga para pelamar yang gagal bisa mempunyai kesan yang positif pada perusahaan.

Berdasarkan poin-poin yang dijelaskan tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen secara garis besar ialah untuk mendapatkan karyawan yang mampu memenuhi posisi atau jabatan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

Model Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2010:44), terdapat dua metode rekrutmen, yakni sebagai berikut :

1. Metode tertutup

Rekrutmen melalui metode tertutup ialah cara menarik pelamar yang dilakukan dengan menginformasikan lowongan pekerjaan hanya kepada karyawan atau orang tertentu, sehingga metode ini menyebabkan jumlah lamaran yang masuk lebih sedikit, dan akibatnya lebih sulit untuk mendapatkan karyawan yang baik.

2. Metode terbuka

Sedangkan metode rekrutmen yang terbuka ialah cara penarikan karyawan dengan cara menginformasikannya secara luas tentang lowongan pekerjaan seperti melalui iklan atau lainnya. Hal ini, tujuannya agar jumlah lamaran yang masuk lebih banyak, sehingga perusahaan memiliki kesempatan untuk berpeluang besar memperoleh karyawan yang baik.

Kendala Rekrutmen

Dalam suatu proses rekrutmen tentu akan menghadapi banyak kendala, baik itu dari pelaksanaannya maupun lingkungan eksternal. Menurut Hasibuan (2010:44), kendala rekrutmen yang umum terjadi ialah sebagai berikut :

1. Kebijakan Perusahaan

Dalam suatu proses rekrutmen, kebijakan perusahaan merupakan gambaran dari berhasil atau tidaknya suatu proses rekrutmen karyawan yang dilakukan, adapun kebijakan perusahaan sendiri yang mempengaruhi rekrutmen adalah kebijakan promosi, kompensasi, kesejahteraan, status karyawan atau lainnya.

2. Persyaratan Jabatan

Kendala rekrutmen selanjutnya berasal dari persyaratan jabatan, dimana jika semakin banyak syarat yang diajukan, tentu jumlah pelamar yang mendaftar juga akan semakin sedikit. Dan sebaliknya, bila perusahaan hanya mengajukan sedikit persyaratan, maka jumlah pelamarnya malah akan semakin banyak.

3. Metode Rekrutmen yang digunakan

Seperti yang dijelaskan di atas terdapat 2 metode rekrutmen, di mana metode tersebut tentu memiliki kelebihan tersendiri, sehingga pastikan suatu perusahaan harus menggunakan metode yang tepat sesuai dengan kebutuhannya.

4. Solidaritas Perusahaan

Mengapa Solidaritas Perusahaan bisa menyebabkan terjadinya kendala rekrutmen? Sebab solidaritas perusahaan memiliki arti sebagai tingkat kepercayaan masyarakat pada perusahaan itu sendiri, misalnya besarnya perusahaan.

5. Kondisi Lingkungan Eksternal

Sedangkan kendala rekrutmen yang terjadi dari lingkungan eksternal apabila situasi perekonomian sedang berkembang sangat pesat maka pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika situasi perekonomian sedang buruk atau turun maka pelamar akan semakin banyak.

Standar Operasional Prosedur

Menurut Sailendra (2015:11), Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar.

Menurut Moekijat (2018) Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah urutan langkah-langkah (pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

Menurut Laksmi (2007:52), Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau kapan direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir.

Menurut Insan (2010:1) SOP adalah dokumen yang berisi serangkaian intruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksana, tempat penyelenggara, dan actor yang berperan dalam kegiatan.

Dari beberapa teori di atas, maka dapat saya simpulkan, Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah langkah-langkah atau pedoman terperinci dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh hasil yang paling efektif.

Tujuan dan Fungsi SOP

Tujuan pembuatan SOP adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi.

Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:30):

1. Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
3. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
4. Merupakan parameter untuk menilai mutu layanan.
5. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
6. Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.

7. Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.
8. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
9. Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi SOP yang baru.

Sedangkan fungsi SOP adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:35):

1. Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja.
2. Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan.
3. Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.
4. Mengarahkan petugas/pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.
5. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

Analisa Sistem Perusahaan Retail Alfamart

Metode analisis SWOT (Internal, Eksternal serta penggabungan keduanya):

1. Strength (Kekuatan)

- Alfamart telah mengembangkan *franchise* yang mempunyai tujuan menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan retail waralaba yang unggul dalam persaingan nasional.
- Investasi *franchise* Alfamart yang ditawarkan sangat kompetitif, yaitu antara 300 juta sampai 400 juta.
- Penempatan lokasi pabrik dan *Head Office* di beberapa wilayah yang sudah cukup strategis.
- Tingkat upah karyawan yang relative rendah berkisar 600 ribu rupiah perbulan, sehingga mampu menekan biaya operasional serendah mungkin.
- Pertumbuhan franchise Alfamart yang terbukti tinggi disetiap tahunnya. (2002 = 192 gerai, 2003 = 312 gerai, 2004 = 408 gerai).
- Alfamart adalah salah satu *franchise* yang bergerak dibidang retail yang siap *go internasional*.
- Alfamart mampu menjual barang eceran dengan harga lebih murah, karena Alfamart mengambil pasokan barang dari salah satu distributor terbesar produk kebutuhan sehari-hari yaitu Alfa Retailindo.
- Alfamart merupakan pelopor waralaba bidang retail di Indonesia, alfamart mewarabakan sejak tahun 1999.

2. Weaknesses (Kelemahan)

- *Franchise fee* yang ditawarkan relative tinggi, *franchise fee* yang ditawarkan Alfamart yaitu 45 juta rupiah per tahun.
- Berbagai daerah kurang mengenal Alfamart, karena kurangnya promosi.
- Break Event Points yang ditawarkan di Alfamart antara 3-4 tahun.

3. Opportunities (Peluang)

- Masih terdapat beberapa daerah yang potensial namun belum dimasuki oleh Alfamart, dengan waralaba Alfamart dapat lebih mudah melakukan eksploitasi ke daerah-daerah yang potensial tersebut.
- Dengan adanya perdagangan bebas, maka peluang mengembangkan *franchise* akan semakin besar.
- Perlunya promosi yang lebih gencar agar *franchise* Alfamart lebih dikenal dan laku di pasaran.
- Adanya bagian pasar yang cukup menjanjikan, di mana di Indonesia bisnis waralaba dalam 1-2 tahun semakin tumbuh subur 12,5 %.
- Mempunyai kesempatan untuk memperluas jaringan secara lebih cepat dengan menggunakan modal seminimal mungkin.

4. Threats (Ancaman)

- Adanya *franchisor* lain yang terus mengikuti langkah Alfamart dalam mencari *franchise*.
- Terdapat perusahaan *franchise* yang sejenis dengan harga jual *franchise* yang hampir sama, seperti : investasi untuk Alfamart sebesar 300-400 juta.
- Adanya kemungkinan beberapa gerai milik *franchise* yang dapat menurunkan reputasi nama *franchise* akibat kegagalannya memenuhi baku standar tertentu yang kemudian melakukan complain.
- Adanya tindakan peniruan terhadap keunikan yang dimiliki *franchisor* yang kemudian dapat menjadi pesaing *franchisor*.

Adanya *franchise* asing masuk pangsa pasar Indonesia, maka secara tidak langsung akan memberikan dampak negative terhadap perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif baik dengan penelitian di lapangan, serta wawancara dengan pihak yang berkaitan. Kombinasi dengan studi literature baik buku, jurnal, maupun dari sumber lainnya. Bogdan dan Taylor menjelaskan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (dalam Lexy J.Moleong, 2000:97).

Dalam penelitian kualitatif seorang peneliti berbicara langsung dan mengpenelitian beberapa orang dan melakukan interaksi selama satu bulan untuk mempelajari latar, kebiasaan, perilaku dan ciri-ciri fisik dan mental orang yang diteliti.

Waktu pelaksanaan penelitian ini di bulan Desember 2020 sampai dengan Februari 2021, yang bertempat di PT. Sumber Alfaria Trijaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

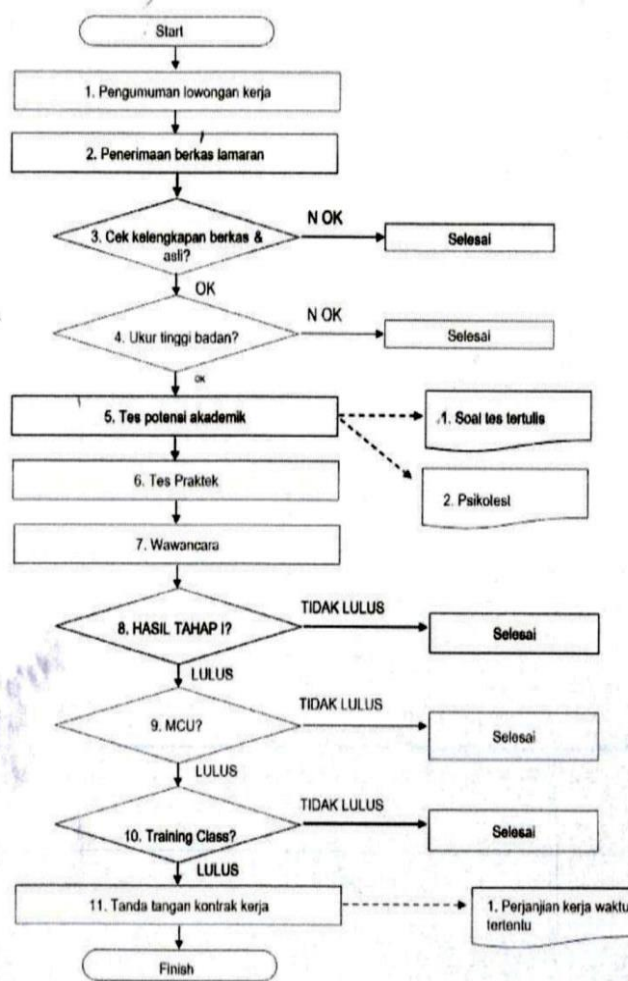
Sistem penerimaan calon karyawan, berdasarkan penelitian yang dilakukan, penerimaan calon karyawan penyandang disabilitas (*crew of store/kasir*) Grade 4 oleh Divisi HRD atas dasar permintaan dan perencanaan dari perusahaan vendor terkait kebutuhan manpower, untuk memenuhi permintaan

tersebut, divisi HRD melakukan perekrutan karyawan penyandang disabilitas baru (*crew of store/kasir*) Grade 4, melalui beberapa vendor perusahaan yaitu PT. Berkarya Menembus Batas, PT. DKI (Disabilitas Kerja Indonesia), Difalink dan lain-lain.

Pembahasan Masalah

1. Proses Penerimaan Calon Karyawan Penyandang Disabilitas (*crew of store/kasir*) Grade 4

Hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dilihat dari Standart Operational Procedure bahwa perekrutan karyawan penyandang disabilitas baru (*crew of store/kasir*) Grade 4 di PT. Sumber Alfariya Trijaya adalah sebagai berikut :



Gambar

(Sumber : PT. Sumber Alfariya Trijaya)

Dengan adanya *Standart Operational Procedure* dapat dilihat alur proses perekrutan calon karyawan baru penyandang disabilitas (*crew of store/kasir*) Grade 4, yaitu :

- Perusahaan membuat lowongan terbuka terkait lowongan pekerjaan
- Perusahaan menerima dokumen lamaran calon karyawan
- Proses pengecekan dokumen asli dan fotocopy oleh tim rekrutmen berupa :
 - KTP (Kartu Tanda Penduduk)
 - Batas Minimal Usia Ketika Recruitmen (18 Tahun)

- Ijazah
 - KK (Kartu Keluarga)
 - SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian)
 - SKBM (Surat Keterangan Belum Menikah)
 - Surat Keterangan Dokter
 - Kartu Kuning
 - Ukur Tinggi Badan
- d. Tes Potensi Akademik (TPA), para calon karyawan penyandang disabilitas harus mengisi soal tes yang sudah disiapkan oleh tim rekrutmen.
- e. Para calon karyawan penyandang disabilitas harus mengikuti tes praktek yang sudah disiapkan oleh tim rekrutmen.
- f. Tim rekrutmen melakukan wawancara kepada para calon karyawan penyandang disabilitas berdasarkan form Interview Sheet.
- g. Tim rekrutmen mengolah data hasil seleksi, kemudian mengumumkan hasil tes kepada para calon karyawan penyandang disabilitas, bagi yang lulus dapat melanjutkan ke proses berikutnya.
- h. Para calon karyawan penyandang disabilitas mengikuti Medical Check Up yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit / Klinik yang ditunjuk oleh perusahaan, bagi yang lulus dapat melanjutkan ke proses berikutnya.
- i. Para calon karyawan penyandang disabilitas mengikuti seleksi kesiapan kerja dengan mengikuti in class training di perusahaan selama 7 hari dan OJT selama 3 hari.
- j. Bagi para calon karyawan penyandang disabilitas yang lulus in class training akan dilanjutkan dengan tanda tangan kontrak kerja.

2. Kendala-Kendala dalam Perekrutan Karyawan Penyandang Disabilitas

Kendala-kendala yang dialami dalam proses perekrutan karyawan, sbb :

1. Beberapa vendor memberikan manpower secara mendadak dan meminta agar segera terpenuhi agar proses seleksi berjalan dengan lancar.
2. Kurangnya ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dari segi Pengetahuan Umum, Minat kerja dan Kemampuan dalam melakukan tuntutan pekerjaan.
3. Rendahnya tingkat pendidikan calon karyawan penyandang disabilitas.
4. Batasan kriteria yang tidak dapat dipenuhi oleh calon karyawan

Kelengkapan berkas lamaran yang tidak memenuhi syarat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis diatas, maka dapat disimpulkan selama penelitian di PT. Sumber Alfaria Trijaya khususnya dibagian Human Resource adalah suatu kegiatan rekrutmen bagi setiap perusahaan merupakan hal terpenting, karena untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus melalui tahapan seleksi

REFERENCES

- Annie Sailendra, 2015, *Langkah-langkah Praktis Membuat SOP*, Yogyakarta: Trans Idea Publishig
- Fuad Laksmi dan Budiantoro, 2007, *Manajemen Perkantoran Modern*, Jakarta: Pernaka
- Gomes Cardoso, Faustino, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV Andi Offset
- Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Indah Putri Hartantik, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana
- Istyadi Insan, 2010, *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Daerah Dalam Rangka Peningkata Transparansi dan Akuntabilitas Pengolaan Keuangan Daerah*, Jakarta
- Lexy J.Moleong, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Malayu SP. Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat, 2018, *Administrasi Perkantoran*, Bandung: Maju Mundur
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara*, Permenpan No:PER/21/M-PAN/11/2008
- Robert C, 1982, Bogdan and sari Knop Biklen, *Qualitative Research for Education*, London: Allyn & Bacon, Inc
- Sjafri Mangkuprawira, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT . Raja Grafindo Persada