



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

**ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA
(SGS) DI DESA JALUR PATAH KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

Lefia Sindi

Program Studi Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi.

Email: lefi@sindi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Rekrutmen Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Rekrutmen Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi berjalan dengan Sangat Baik, dengan nilai rata-rata 4,2 yang berada pada interval 4,20 – 5,00.

Kata Kunci: Analisis, Rekrutmen

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) in Jalur Patah Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine how Employee Recruitment at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) in the Jalur Patah Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this study is How Employee Recruitment at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) in the Jalur Patah Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The sampling technique used in this research is saturated sampling method, Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as a sample of 42 people. The results of the study showed that the Recruitment of employees at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) in the Jalur Patah Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency, went very well with an average score of 4,2 which was at intervals of 4,20 – 5,00.

Keywords: Analysis, Recruitment



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya bakat, kreativitas, dan dorongan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi, dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi agar memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Perhatian terhadap SDM adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien, itu hanya terwujud bila para manajer didalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.

Tujuan utama sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi terhadap suksesnya organisasi. Manajemen sumber daya manusia haruslah berdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait dengan perencanaan, analisis sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan kesehatan, keselamatan dan keamanan hubungan ketenagakerjaan buruh. Setelah diadakan perencanaan SDM dan analisis serta klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Hasibuan (2017 : 40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikat-nya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009 : 148). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target perusahaan atau organisasi tercapai. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan atau organisasi akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerja meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan faktor tenaga kerja itu sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja.



Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun panjang. Untuk dipekerjakan di perusahaan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

Maksud rekrutmen disini adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen mulai berlangsung dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran dari pelamar. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Tahap yang harus dilakukan perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan yaitu (Machmed Tun Gayang, 2018 : 45) :

1. Menentukan Posisi Jabatan yang Perlu Diisi.

Manajemen perusahaan harus mengambil keputusan yang tepat tentang posisi jabatan mana yang sebenarnya harus diisi oleh karyawan baru, dan berapa orang karyawan baru yang dibutuhkan untuk mengisi posisi jabatan kosong tersebut.

2. Memperjelas Uraian Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan.

Manajemen perusahaan harus memperjelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari posisi jabatan yang akan diisi oleh karyawan baru, serta menentukan kualifikasi calon karyawan yang sesuai untuk menduduki posisi tersebut. Sebaliknya, jika perusahaan tidak menetapkan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan akan mengakibatkan proses rekrutmen menjadi bias karena tidak ada panduan.

3. Menetapkan Anggaran Biaya Rekrutmen.

Setiap aktivitas perusahaan mempunyai implikasi dengan pengeluaran. Sehubungan dengan itu manajemen perusahaan perlu menetapkan anggaran rekrutmen secara tepat karena akan berpengaruh terhadap berbagai kebijakan dan keputusan yang diambil dalam perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut setelah rekrutmen.

4. Mengidentifikasi Sumber Pelamar.

Manajemen perusahaan harus menentukan pilihan untuk memanfaatkan sumber intern atau ekstern yang akan direkrut sebagai karyawan baru. Setiap pilihan memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Pengalaman dan kemampuan analisis pihak manajemen akan berpengaruh terhadap ketepatan pilihan tersebut.

5. Pilih Cara Komunikasi yang Tepat.

Manajemen memilih cara komunikasi agar menarik pelamar yang memenuhi syarat. Komunikasi dapat dilakukan terhadap sumber-sumber tenaga kerja, antara lain dilakukan dalam bursa kerja, kunjungan ke perguruan tinggi atau akademi pendidikan dan pelatihan, *open house recruitment*, presentasi kepada kelompok sasaran, orang yang magang, dan lain-lain. Dengan kata lain harus ada upaya agar calon karyawan merasakan bahwa perusahaan tersebut merupakan tempat yang layak dan menjadi pilihan sebagai tempat bekerja.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi ini bergerak di bidang industri perkapalan adalah salah satu perusahaan yang merekrut calon karyawan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

merupakan faktor penguangkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang bisa bermanfaat di bidang industri perikanan. Hal ini perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Sistem rekrutmen di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi dalam merekrut karyawan tidak menitikberatkan pada jenjang pendidikan calon karyawan akan tetapi mempertimbangkan aspek-aspek seperti keahlian, pengalaman kerja, dan tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan tetapi juga ilmu agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional lembaga. Untuk melaksanakan tujuan dalam perencanaan rekrutmen tenaga kerja tersebut maka PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Dalam hal merekrut karyawan Manajer PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi membutuhkan proses perencanaan tenaga kerja, karena agar dalam rekrutmen tidak ada kesalahan karyawan yang direkrut. Metode yang digunakan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi yaitu metode terbuka dan tertutup. Dan karyawan harus memiliki kriteria tertentu sehingga dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) pada Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi terjadi penyusutan karyawan karena adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) pada Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Namun, proses rekrutmen yang dilihat peneliti dari perusahaan memiliki beberapa masalah, seperti kurang telitinya perusahaan dalam merekrut karyawan sehingga kinerja yang diharapkan tidak sesuai standarisasi perusahaan.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi tidak hanya berfokus pada pengolahan kayu saja, namun juga mampu menjaga hasil produksi dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Untuk itu dengan melakukan proses rekrutmen karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi dapat menjadikan perusahaan berkembang kedepannya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Rekrutmen Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi ”**

1.2 Rumusan Masalah



Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Bagaimana Rekrutmen Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dicapai penulis adalah untuk mengetahui bagaimana Rekrutmen Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan secara lebih mendukung teori-teori yang telah ada hubungan dengan peneliti tentang Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi perusahaan atau organisasi terkait yaitu PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori/konsep Administrasi Negara

Istilah Administrasi Negara dapat dibagi kedalam dua bentuk yakni Administrasi dan Negara Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa Yunani yaitu *administrare* yang berarti melayani, membantu. Sedangkan dalam bahasa Inggris, menggunakan istilah *administration* yang sebenarnya dari kata *Ad (insentif)* dan *ministrare (to serve)* yang berarti melayani. Sedangkan Negara secara etimologis berasal dari bahasa Inggris *State* yang artinya dalam bahasa latin yaitu status yang berarti keadaan yang tegak dan tetap atau sesuatu yang memiliki sifat yang tegak dan tetap atau lebih sering disebut *station* yang berarti kedudukan.

Menurut Sondang P. Siagian, ilmu pengetahuan didefinisikan sebagai suatu objek ilmiah yang memiliki sekelompok prinsip, dalil, rumus, yang mengetahui percobaan yang sistematis dilakukan yang berulang kali, telah teruji kebenarannya. Prinsip-prinsip, dalil-dalil, rumus-rumus mana dapat diajarkan dan dipelajari (dalam Syafii, 2010 : 3).

Menurut Soejono Soekanto, secara pendek dapatlah dikatakan bahwa ilmu pengetahuan adalah pengetahuan (*knowledge*) yang tersusun sistematis dengan menggunakan kekuatan pemikiran dan dapat dikontrol secara kritis oleh orang lain atau umum (dalam Syafii, 2010 : 3).

Menurut The Liang Gie, Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (dalam Syafii, 2010 : 14).

Pada dasarnya administrasi melingkupi seluruh kegiatan dari pengaturan hingga pengurusan sekelompok orang yang memiliki diferensiasi pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Administrasi dapat berjalan dengan adanya banyak orang terlibat dalamnya. Hal ini sesuai dengan pengertian administrasi dalam arti luas dan administrasi dalam arti sempit adalah penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam satu hubungan satu sama lainnya. Administrasi dalam arti sempit ini



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

sebenarnya lebih tepat disebut dengan tata usaha. Sedangkan administrasi secara luas adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Administrasi Negara juga dapat diartikan sebagai suatu sistem yang dibuat untuk mengatur proses pengelolaan organisasi yang ada dalam suatu masyarakat untuk dapat berjalan dengan baik. Terdapat tiga elemen penting dalam administrasi tersebut apabila dibahas dalam konteks ilmu sosial yaitu, lembaga eksekutif, yudikatif, serta legislatif.

Menurut Aristoteles, Negara adalah persekutuan dan keluarga, desa guna untuk memperoleh kesejahteraan hidup sebaik-baiknya. Menurut Hugo De Groot Negara adalah suatu persekutuan yang sempurna dan orang-orang yang merdeka untuk memperoleh perlindungan hukum (Syafiie, 2010 : 22).

2.2 Teori/Konsep Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Terry, 2010 : 16).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2012 : 1).

Menurut Sudarwan dan Yunan Danim (2010 : 18) mengemukakan bahwa: Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan. Untuk mencapai efisiensi serta efektivitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru sebaiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional. Untuk itu diperlukan langkah-langkah kegiatan dengan perumusannya secara jelas dan tegas, agar tujuan program yang dimaksudkan dapat berjalan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

2.3 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin dan Moh. Makin, 2010 : 61).

MSDM menurut Marwansyah yaitu Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Adapun Dessler (2010 : 5) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Berdasarkan uraian bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan/lembaga atau instansi yang dalam menjalankan tujuannya harus dapat menyesuaikan antar factor eksternal dan factor internal. Kedua faktor ini saling memengaruhi antara satu dan lainnya. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/lembaga secara tidak langsung akan memengaruhi tujuan perusahaan/lembaga atau instansi tersebut. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah beberapa manfaat yang bisa diperoleh jika melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil produksi.
3. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin produksi.
4. Menekan biaya produksi sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan.
5. Mengurangi kerusakan barang, hasil produksi, dan mesin-mesin produksi
6. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
7. Meningkatkan mutu pelayanan dari karyawan kepada konsumen atau rekan perusahaan.
8. Menjadikan moral karyawan menjadi lebih baik.
9. Meningkatkan karir karyawan, karena dengan keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik, maka lebih banyak kesempatan promosi untuk karyawan tersebut.
10. Pemimpin akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik untuk perusahaan.
11. Meningkatkan kepemimpinan dan cara berkomunikasi manager.
12. Menjadikan motivasi lebih terarah.

2.4 Teori/Konsep Organisasi

Ilmu organisasi merupakan bagian dari ilmu administrasi karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Jadi pembahasan terhadap organisasi akan menimbulkan ilmu organisasi sebagai cabang dari ilmu administrasi.



Menurut Weber menjelaskan pengertian organisasi sebagai berikut “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya (Silalahi, 2011 : 124).

Menurut Waldo Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi (Silalahi, 2011 : 124).

Organisasi telah dideskripsikan oleh para ahli sebagai system formal yang menetapkan bagaimana anggota diterima. Bagaimana kepemimpinan dipilih, dan bagaimana keputusan dibuat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins organisasi adalah kasatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan (Edison, dkk 2017 : 49).

Menurut Gibson, Ivancevich & Donelly organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan (Edison, dkk 2017 : 49).

Menurut Khali organisasi adalah suatu kesepakatan antara seluruh individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan (Edison, dkk 2017 : 49).

Menurut Etzioni organisasi merupakan pengelompokkan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. (Silalahi, 2011 : 125) menjelaskan ciri-ciri organisasi sebagai berikut :

- a. Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
- b. Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya, pusat dari kekuasaan harus juga secara continue menkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
- c. Penggantian tenaga, dalam hal initenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi..

2.5 Teori/Konsep Perilaku Organisasi

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut.

Menurut Triatna (2015 : 2) “perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi”. Sedangkan Menurut Utaminingsih (2014 : 2) “perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan”.



2.6 Teori/Konsep Analisis

Menurut Spradley (Sugiyono, 2015 : 335). Analisis adalah sebuah kegiatan untuk mencari suatu pola selain itu analisis merupakan cara berpikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian dan hubungannya dengan keseluruhan.

Menurut Satori dan Komariyah, (2014 : 200) Analisis adalah suatu usaha untuk mengurai suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian-bagian (*decomposition*) sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas dan karenanya bisa secara lebih terang ditangkap maknanya atau lebih jernih dimengerti duduk perkaranya.

Berdasarkan beberapa rumusan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis memiliki sedikitnya tiga fungsi dan tujuan utama. Namun secara spesifik, hal ini akan tergantung bagaimana proses penggunaan metode analisis. Secara umum, berikut fungsi dan tujuannya.

1. Analisis berfungsi untuk menguraikan sesuatu menjadi komponen-komponen kecil yang diketahui hubungan-hubungannya. Kemudian uraian komponen tersebut dapat lebih mudah dipahami, baik setiap bagiannya maupun secara keseluruhan.
2. Analisis bertujuan untuk memperoleh pemahaman lebih mendetail mengenai suatu hal. Pemahaman tersebut nantinya dapat dijelaskan kepada publik. Sehingga publik mendapatkan informasi bermanfaat dari analisis tersebut.
3. Analisis juga memiliki fungsi dan tujuan untuk menentukan keputusan. Yang dimaksud dalam hal ini adalah pengambilan keputusan berdasarkan dugaan, teori, atau prediksi dari sesuatu yang sebelumnya telah dipahami dengan metode analisis.

Terdapat dua macam metode penelitian, yakni kuantitatif dan kualitatif. Setiap metode penelitian memiliki teknik analisis masing-masing yang terdiri dari beberapa jenis. Secara berurutan, pertama-tama berikut jenis analisis pada metode penelitian kualitatif.

Metode kualitatif lebih mengutamakan pengolahan data secara mendalam. Data-data tersebut berbentuk hasil observasi, wawancara, sumber-sumber literatur, dan lain-lain. Oleh karena itu, metode ini lebih banyak menggunakan teknik analisis deskriptif.

2.7 Teori Dan Ruang Lingkup Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan kerja yang ada dan kesempatan yang diantisipasi, dimana ini merupakan pencarian bakat, pencarian tim terbaik dari pelamar untuk posisi yang tersedia (Dubois, dkk 2018 : 35).

Menurut Sulistiyani, dkk (dalam Machmed Tun Ganyang, 2018 : 36) Proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Rivai (dalam Machmed Tun Ganyang, 2018 : 36) Proses penentuan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, di mana proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan.

Menurut (Hasibuan, 2017 : 40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru diperusahaan.



Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin, 2017 : 119).

Menurut Snell dan Bohlander (2013 : 180) rekrutmen adalah proses mencari individu yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada atau yang diantisipasi.

Setidaknya Snell dan Bohlander (2013 : 187) menjelaskan dalam melakukan rekrutmen perusahaan dapat menggunakan beberapa metode yang untuk medapatkanketertarikan dari para pelamar seperti iklan, pelamar dan resume yang tidak diminta, rekrutmen melalui internet, job fair, arahan dari para karyawan, perusahaan yang menyediakan eksekutif, institusi pendidikan, asosiasi profesional, serikat buruh, agen tenaga kerja publik, agen tenaga kerja swasta, dan penyewaan pekerja.

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau para pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu (Marwansyah, 2012 : 106). Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

Beberapa indikator perlu diperhatikan dalam merekrut karyawan agar pelaksanaannya dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Menurut (Machmed Tun Gayang, 2018 : 48) indikator tersebut antara lain :

1. Dasar Rekrutmen

Dasar rekrutmen calon karyawan harus terlebih dahulu ditetapkan agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dijabatnya. Dasar rekrutmen harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menjabat jabatan tersebut. Job Description harus di jelaskan dan digambarkan secara umum tentang pekerjaan yang dilakukan. Tujuan utama dari Job Description adalah memberi pemahaman mendasar mengenai bagaimana kerja dari sebuah jabatan, supaya tidak terjadi kesalahpahaman mengenai tugas dan pekerjaannya.

2. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen calon karyawan itu adalah sumber internal dan eksternal perusahaan, yaitu :

a. Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan itu baik yang bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial.

b. Sumber Eksternal



Sumber Eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan perekrutan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan, yaitu: Kantor penempatan tenaga kerja, Lembaga-lembaga pendidikan, Referensi karyawan atau rekanan, Serikat-serikat buruh, Pencangkokan dari perusahaan lain, Nepotisme dan leasing, Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, Sumber-sumber lainnya.

3. Teknik Rekrutmen

Setiap perusahaan memiliki teknik rekrutmen yang berbeda-beda, sesuai dengan kebijakan, dan budaya perusahaan masing-masing. Teknik rekrutmen karyawan merupakan cara yang akan dilakukan pada saat merekrut karyawan baru. Berdasarkan pihak yang melakukan rekrutmen karyawan, maka teknik rekrutmen dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

a. Teknik Rekrutmen Sentralisasi

Setiap bagian yang ada dalam perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan baru untuk posisi jabatan yang sama pada bagian yang berbeda secara kolektif oleh bagian tertentu atau bagian induk perusahaan secara tersentralisasi, sehingga biaya rekrutmen menjadi lebih efisien dan perusahaan dapat melakukan pengawasan secara terintegrasi. Karyawan baru yang sudah direkrut oleh pusat akan didistribusikan ke bagian-bagian yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

b. Teknik Rekrutmen Otonom

Bagian atau divisi dapat melakukan rekrutmen karyawan sendiri sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi yang dibutuhkan pada divisi tersebut. Bagian dapat mengembangkan kreativitasnya sendiri dengan harapan karyawan baru yang direkrut, kelak akan memberikan produktivitasnya yang tinggi pada bagian tersebut khususnya dan tentunya bagi perusahaan secara umum.

c. Teknik Rekrutmen Kombinasi

Teknik ini merupakan kombinasi dari kedua teknik sebelumnya. Pada bagian tertentu menjadi tugas dan wewenang induk perusahaan, sedangkan bagian tertentu lainnya dari rekrutmen menjadi wewenang divisi yang memerlukan karyawan baru. Hal ini dilakukan dengan harapan karyawan baru akan direkrut lebih memberikan spesifikasi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan divisi, dengan menyesuaikan anggaran yang telah ditetapkan oleh induk perusahaan.

2.7 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu



melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu survey tingkat eksplanasi deskriptif analisa kuantitatif. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017 : 7).

Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri (Sugiyono, 2017 : 35).

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan seberapa baik Rekrutmen Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 119).

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012 : 91).

Jadi, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 42 orang. Teknik penarikan sampel untuk HRD dan karyawan menggunakan metode sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

3.3.2 Data Sekunder

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

3.5.2 Observasi

3.5.2 Dokumentasi

3.6 Metode Analisis Data

Semua data yang telah diperoleh dalam penelitian lalu dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang akan digunakan dalam pelaksanaan penulisan ini. Setelah data terkumpul tentunya diberikan penjabaran terhadap



data tersebut dengan menggunakan persentase. Untuk itu, dalam memberikan penganalisaan menggunakan teknik data kuantitatif yaitu data yang dijabarkan ke dalam bentuk angka-angka. Yang skor berdasarkan Skala Likert berikut ini :

SB	= Sangat Baik	diberi Skor 5
B	= Baik	diberi Skor 4
CB	= Cukup Baik	diberi Skor 3
KB	= Kurang Baik	diberi Skor 2
TB	= Tidak Baik	diberi skor 1

Untuk menjabarkan data kuantitatif kedalam bentuk angka-angka tersebut, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Jumlah Total} = \text{Jawaban Responden} \times \text{Skor}$$

Setelah data di olah dan didapat hasilnya, untuk mengetahui hasil olahan data berada pada posisi dimana. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut : (Sugiyono, 2019 : 148)

1,00 – 1,80	= Tidak baik
1,81 – 2,60	= Kurang baik
2,61 – 3,40	= Cukup baik
3,41 – 4,20	= Baik
4,21 – 5,00	= Sangat baik

Setelah data terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini data dianalisa secara deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variabel yang diteliti, dengan menganalisa secara seksama lalu menarik kesimpulan dan pada akhirnya memberikan saran-saran.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Target

Dalam hasil observasi penulis di PT. Sumber Graha Sejahtera, berpedoman pada Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan kerja yang ada dan kesempatan yang diantisipasi, dimana ini merupakan pencarian bakat, pencarian tim terbaik dari pelamar untuk posisi yang tersedia (Dubois, dkk 2018 : 35). Penulis melihat bahwasanya pengaruh dari proses rekrutmen yang baik terhadap kualitas kerja pada karyawan dan akan memberikan hasil yang baik pula untuk perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan hasil produksi.

Kualitas

Menurut Analisa dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di lapangan mengenai indikator rekrutemen yang pertama yaitu dasar rekrutmen PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik, perusahaan lebih mengutamakan Job Description yang memberikan pemahaman mendasar mengenai bagaimana kerja dari sebuah jabatan, supaya tidak terjadi kesalahpahaman mengenai tugas dan pekerjaannya. Penggunaan Job Description pada perusahaan dapat memudahkan semua pihak terkait karena Job Description menjelaskan bagaimana gambaran pekerjaan yang harus dilakukan. Perusahaan juga memberikan persyaratan kepada calon karyawan yang akan melamar dan harus memenuhi semua persyaratan yang diberikan, untuk posisi jabatan yang dicari adalah untuk mengisi jabatan



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

atau bidang yang kosong kemudian perusahaan mempertimbangkan jumlah pelamar yang masuk dan berdasarkan kualifikasinya. Proses rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator Kedua yaitu sumber rekrutmen Sumber Rekrutmen yang dilakukan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan sudah baik dalam proses merekrut karyawan, perusahaan tidak kewalahan dalam penerimaan karyawan baru. Perusahaan harus memperhatikan beberapa hal dalam melakukan rekrutmen karyawan yaitu dengan memperjelas prosedur rekrutmen perusahaan agar karyawan baru mudah untuk memahami prosedur yang ada pada perusahaan, sumber karyawan yang ada di perusahaan didapatkan dengan dilakukannya promosi jabatan atau rotasi jabatan dilakukan untuk mengisi posisi yang kosong dan luar perusahaan dilakukan dengan menyebarkan informasi berdasarkan ketentuan dan kebutuhan ini tergantung pada kebijakan yang diberikan atasan, kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan harus jelas agar karyawan baru tidak kewalahan dalam melakukan pekerjaan.

Teknik Rekrutmen yang ada pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan sudah dapat dikatakan baik, ini dapat dilihat dari pertanyaan yang dijawab responden pada Indikator Teknik Rekrutmen dimana teknik rekrutmen dilakukan secara efektif dan efisien, penggunaan sarana teknologi informasi dan komunikasi dalam teknik perekrutan cukup baik, pelaksanaan teknik rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Taat Asas

Sebagaimana hasil observasi yang penulis laksanakan terhadap Analisis Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs) Di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi tentang taat asas. Bekerja secara jujur, kerjasama, saling membantu, transparan serta bertanggung jawab tergolong dalam kategori sedang, perbaikan dari sikap dan semangat karyawan untuk bekerja secara maksimal demi tuntutan perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan harus lebih maksimal kedepannya. Taat Asas tidak hanya harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan dalam segi apapun.

5.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi yang menghasilkan kesimpulan bahwa Rekrutmen Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi berjalan dengan Sangat Baik yang berada pada interval 4,20 – 5,00 ini berdasarkan hasil jawaban dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Aan Komariah, Djam'an Satori. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Penerbit CV Pustaka.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

- Denim, Sudarwan dan Yunan Danim. 2010. *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Edison, Emron. dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi Irham, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kencana, Inu Syafii. *Ilmu Administrasi Publik*. 2010. Jakarta: Reneka Cipta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pedoman Penyusunan Tugas Akhir. 2019. Universitas Islam Kuantan Singingi.
- Rivai, V. 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management Edisi 16 Jilid*. Jakarta: Selempa Empat.
- Sobirin, Achmad. 2015. *Perilaku Organisasi in: Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Percetakan YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Tun M. Ganyang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*, edisi



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

pertama, Bogor : In Media.

Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press.

B. JURNAL :

Ahdiyana, M. 2011. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior(OCD)dalam Kinerja Organisasi*. Journal of Applied Psychology, Vol.8 No.2 Hal 1-10.

Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.