

## Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada CV Wahana Cakra Jaya

Wahid Wahyu Riyanto

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya,

Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

[wahidwahyuriyanto@gmail.com](mailto:wahidwahyuriyanto@gmail.com)

Tryiis Arr

Fakultas Ekonomi, Universitas Koperasi Indonesia

Kawasan Pendidikan Tinggi Jl. Raya Jatinangor No. KM. 20, RW.5, Cibeusi,

Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat

[tryiisarr@gmail.com](mailto:tryiisarr@gmail.com)

### Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 11 Februari 2024; Accepted 21 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Riyanto, W. W., & Arr, T. (2024). Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada CV Wahana Cakra Jaya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1589-1595. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2412>

### Abstrak:

Ungkapan "pemilihan staf" mengacu pada langkah-langkah yang digunakan untuk menemukan orang-orang terbaik untuk mengisi pekerjaan yang terbuka di suatu organisasi. Tahap awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan adalah rekrutmen. Pemilihan tenaga baru adalah proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi posisi tertentu dalam perusahaan. Akibatnya, perusahaan mengutamakan prosedur pelestarian dan pemilihan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian besar pada proses seleksi dan penyaringan jika ingin memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Jika perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan maka harus memperhatikan dengan baik proses perekrutan dan seleksinya. Melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Kelebihan dari metode kualitatif membuat penelitian ini menjadi lebih nyata karena mengacu pada setiap hal yang terjadi di lingkungan aslinya secara langsung. Hasil penelitian di perusahaan CV Wahana Cakra Jaya memiliki tiga cara perekrutan, yang pertama secara online yaitu calon karyawan bisa mendapatkan informasi tentang kebutuhan sumber daya manusia perusahaan melalui media sosial atau website. Kedua melalui rekomendasi orang dalam yang kemudian akan dilakukan wawancara dan proses seleksi berikutnya bila perusahaan tertarik dengan rekomendasi tersebut. Terakhir sumber koneksi yaitu perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia baru yang didapat dari luar perusahaan.

**Kata kunci :** Analisis, Karyawan, Perekrutan, Proses, Seleksi

### Pendahuluan

Sumber daya alam, modal, dan sumber daya manusia hanyalah beberapa aspek produksi yang mungkin berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam operasi produksi dan operasional, sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengatur, menjalankan, dan mengendalikan sumber daya lainnya. Efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia suatu perusahaan berkorelasi langsung dengan kualitas outputnya. Kinerja suatu perusahaan merupakan salah satu dari beberapa hal yang membedakannya dari para pesaingnya. Ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik, operasional perusahaan, termasuk pemanfaatan modal dan sumber daya alam, proses manufaktur, dan operasional lainnya, menjadi efisien dan optimal. Dengan ini, bisnis akan dapat mencapai tujuannya. Malthus dan Jackson menyatakan bahwa agar sebuah bisnis dapat mempekerjakan lebih banyak orang, mereka harus melalui serangkaian langkah yang dikenal sebagai proses perekrutan. Langkah-langkah ini termasuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, melakukan proses seleksi,

menempatkan karyawan baru, dan memberikan orientasi kepada mereka. Tujuannya adalah untuk memiliki cukup pekerja untuk memenuhi tuntutan bisnis.

Langkah awal suatu perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhannya adalah dengan melakukan rekrutmen. Seleksi adalah langkah selanjutnya dalam proses perekrutan. Mengelola sumber daya manusia melibatkan identifikasi dan pemilihan karyawan yang tersedia, serta menugaskan mereka ke peran yang sesuai, pada tahap proses ini. Mereka dapat memperoleh pematangan sifat dan keterampilan pribadi dengan diberi tugas yang sesuai dengan tingkat keahlian mereka. Prosedur penting adalah proses perekrutan dan seleksi. Pengelolaan proses seleksi dan rekrutmen yang tidak memadai akan mengakibatkan organisasi kekurangan sumber daya manusia yang diperlukan. Hasilnya adalah pemborosan waktu dan tenaga dalam proses perekrutan.

Bisnis di balik proyek pengembangan CV Wahana Cakra Jaya menjadi fokus penyelidikan kali ini. Perusahaan ini hanya memiliki karyawan berjumlah 20 orang yang dimana jumlah ini tidak tetap atau permanen karena setiap ada proyek yang dilakukan maka akan selalu di adakan perekrutan karyawan tambahan sesuai kebutuhan proyek tertentu. Dimana ruang lingkup dari penelitian ini meneliti prosedur dari perekrutan yang di lakukan oleh CV wahana Cakra Jaya serta menganalisis data data dari wawancara yang dilakukan dengan 4 narasumber CV Wahana Cakra Jaya. Proses perekrutan yang ada di CV Wahana Cakra Jaya selalu melalui sumber koneksi, media internet serta rekomendasi oleh orang perusahaan. Pada saat yang sama, wawancara adalah cara seleksi yang eksklusif. Sayangnya, CV Wahana Cakra Jaya kesulitan menemukan karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat untuk pekerjaan tersebut. Meski memanfaatkan tiga sumber pendanaan, CV Wahana Cakra Jaya masih menghadapi kendala dengan dampak yang beragam. Salah satu kendalanya adalah karyawan meminta izin karena alasan pribadi, seperti keperluan keluarga atau acara setempat. Hal ini menyebabkan pegawai yang memiliki hubungan kekerabatan juga harus meminta izin sehingga mengganggu aktivitas operasional dan menyebabkan proyek memakan waktu lebih lama dari perkiraan karena adanya pengurangan pekerja yang tidak terduga. Bertahannya karakteristik tradisional dan nilai-nilai kekeluargaan yang kuat dalam departemen sumber daya manusia perusahaan menggerakkan hal ini. Kemudian, ketika tiba waktunya untuk melakukan penyesuaian atau perpanjangan, karyawan baru dari referensi biasanya mengalami kesulitan, dan koneksi atau sumber internet tidak bertahan lama karena masalah ini dan adaptasi yang tertunda.

Karena permasalahan CV Wahana Cakra Jaya muncul setelah pemanasan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji metode rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang terbaik bagi perusahaan. Pengintaian adalah praktik mencari, mengidentifikasi, dan membujuk calon karyawan untuk bekerja di bisnis atau organisasi tertentu. Selain itu, serangkaian tindakan diperlukan untuk menemukan atau menarik kandidat untuk posisi terbuka yang memiliki dorongan, bakat, keahlian, dan pemahaman untuk mengisi kesenjangan yang ditemukan dalam perencanaan personalia. Mathis dan Jackson mendefinisikan pencarian sebagai proses mengumpulkan sekelompok kandidat yang keterampilan dan pengalamannya sesuai dengan persyaratan organisasi. Dalam hal menempatkan karyawan saat ini pada peran baru, "orang yang tepat di tempat yang tepat" adalah pedoman berguna yang dapat digunakan oleh para manajer sebagai pemanasan. Karena kualitas sumber daya manusia perusahaan bergantung pada pagar dan metode seleksi yang diterapkan, maka strategi dalam menjalankan operasi ini menjadi sangat penting. (Halisa 2020).

Seleksi tidak tertulis (wawancara), seleksi administrasi, dan seleksi tertulis merupakan tiga metode utama seleksi. Andrew F. Sikula menyatakan bahwa ada dua metode seleksi. Yang pertama adalah metode rintangan sekuensial, yang didasarkan pada serangkaian tes; jika pelamar tidak lulus salah satu dari ujian ini, prosesnya dianggap selesai. Langkah selanjutnya adalah pendekatan kompensasi, yaitu sistem seleksi dimana kandidat mengikuti seluruh tes, kemudian ditentukan nilai rata-ratanya berdasarkan memenuhi standar atau tidak. Kandidat yang nilainya lebih tinggi dari standar dianggap lulus, dan pelamar yang nilainya lebih rendah dianggap gagal. (Garaika, Helisia and Margahana 2019).

## **Tinjauan Pustaka**

### **Rekrutmen**

Sekelompok individu akan dipilih untuk bergabung dengan tim sebagai pekerja baru sebagai hasil langsung dari proses perekrutan, seperti yang diungkapkan Simamora. Proses sumber daya manusia seperti tinjauan kinerja, negosiasi gaji, pengembangan profesional, dan interaksi dengan karyawan saat ini dan mantan karyawan semuanya dipengaruhi oleh proses perekrutan. Pada saat yang sama, rekrutmen didefinisikan oleh

Hasibuan sebagai proses mencari dan membujuk calon karyawan untuk melamar pekerjaan terbuka dalam suatu organisasi. (Henry 2014).

Perekrutan, dalam pandangan Rivai, bermuara pada menemukan dan menarik orang-orang yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu organisasi. Istilah "perekrutan" juga dapat merujuk pada langkah-langkah yang digunakan untuk mencari dan mempekerjakan orang-orang yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi terbuka dalam suatu organisasi. Menurut Sukirno, proses rekrutmennya seperti ini: Rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal adalah dua metode untuk mencari kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang terbuka. (Veithzal 2010).

### Metode Rekrutmen

Metode penarikan akan berdampak besar pada jumlah lamaran yang diterima perusahaan (Malayu 2006). Menurut Hasibuan, cara menarik pegawai baru ada dua, yaitu:

1. Prosedur tertutup. "Metode tertutup" berarti hanya staf atau individu tertentu yang diberitahu mengenai pengunduran diri tersebut. Akibatnya, tidak banyak pelamar sehingga sulit mendapatkan pekerjaan yang layak.
2. Teknik terbuka: Jika penghapusan diberitakan secara luas, maka metode terbuka menjamin masyarakat mudah memperoleh informasi dengan memasang iklan baik di media cetak maupun elektronik. Tujuan dari pendekatan terbuka adalah untuk meningkatkan kemungkinan menerima lamaran berkualitas tinggi untuk mengisi posisi yang tersedia.

### Metodologi

Melakukan wawancara narasumber merupakan cara pengumpulan data yang digunakan dalam pendekatan penelitian kualitatif ini. Untuk mengumpulkan informasi, peneliti sering melakukan wawancara terhadap informan atau subjek penelitian, dimana mereka saling bertanya dan responden menjawabnya. Wawancara mungkin tidak lagi memerlukan pertemuan pribadi karena kemajuan teknologi. Tujuan utama melakukan wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi terkait topik penelitian. Basrowi dan Suwandi berpendapat bahwa penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk "merasakan apa yang dialami subjeknya setiap hari" di samping "memahami atau mengenali" topiknya. Untuk melakukan penelitian kualitatif, seseorang harus mengenal lingkungan dan keadaan fenomena alam yang diteliti. Jika dibandingkan satu sama lain, dampak masing-masing fenomena berbeda. Dalam penelitian kualitatif, tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi lingkungan tertentu dengan mencermati contoh-contoh kehidupan nyata dalam subjek penelitian dan mendeskripsikannya dengan sangat rinci. (Fadli 2021)

Dalam penelitian ada juga data yang non-numerik, data non-numerik sering dikaitkan dengan kualitatif oleh sebab itu banyak yang mengira bahwa penelitian data non-numerik selalu mengenai kualitatif, tapi pada kenyataannya tidak sedikit juga bahwa penelitian kualitatif menggunakan data numerik bahkan mengolah data secara statistik (Sarosa 2021).

Tantangan dalam metodi kualitatif adalah mengelola dan menganalisis data dalam jumlah maupun hal yang harus dilakukan pada data, akan tetapi kelebihan dari kualitatif membuat penelitian ini mengacu pada pada peristiwa atau fenomena yang terjadi pada lingkungan aslinya secara langsung.

Pemilik dan staf perusahaan CV Wahana Cakra Jaya menjadi topik investigasi ini. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menjelaskan prosedur rekrutmen dan seleksi CV Wahana Cakra Jaya.

Tabel 1. Data Informan

No	Nama	Keterangan
1	Sarip	Pimpinan sekaligus Pemilik Perusahaan CV Wahana Cakra Jaya
2	Arya Imam	Kepala Personalia
3	Ahmad Agus	Karyawan
4	Muhammad Anfasa	Karyawan

## **Studi kasus**

### **Rekrutmen Sumber Daya Manusia**

Calon pekerja yang memenuhi kriteria tertentu untuk suatu posisi terbuka ditempatkan melalui prosedur metodis yang dikenal sebagai proses interaksi karyawan. (Sirait 2006). Untuk mengisi posisi terbuka di departemen sumber daya manusia suatu organisasi sesuai dengan tuntutannya adalah tujuan utama dari setiap upaya perekrutan.

### **Sumber Rekrutmen Sumber Daya Manusia**

Informasi yang dikumpulkan dari wawancara dengan pemilik bisnis yang dilakukan oleh peneliti CV Wahana Cakra Jaya menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengandalkan media digital, koneksi, dan rekomendasi dari mulut ke mulut untuk keakuratannya. Bisa dibilang, uang CV Wahana Cakra Jaya berasal dari luar perusahaan.

Untuk menerapkan metode rekomendasi, CV Wahana Cakra Jaya memberi tahu karyawannya bahwa mereka sedang merekrut dan mendorong mereka untuk menyebarkan informasi tersebut kepada teman dan keluarga dengan memberi tahu mereka tentang lowongan tersebut.

Menurut Pimpinan dan Kepala Personalia CV Wahana Cakra Jaya, salah satu manfaat rekrutmen adalah karyawan baru mempunyai peluang lebih besar untuk bertahan lama. Hal ini karena karyawan saat ini mempunyai pengetahuan yang baik tentang kebutuhan perusahaan dan tipe orang yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, ketika tiba saatnya untuk mengisi posisi yang terbuka, anggota staf saat ini kemungkinan besar akan mencari jaringan pribadi untuk melihat apakah ada teman atau kenalan mereka yang cocok dengan profil tersebut. Oleh karena itu, sebelum melakukan prosedur seleksi di perusahaan, para pekerja tersebut melakukan penyaringan tidak langsung saat mencari karyawan baru. Selain itu, para pekerja saat ini telah menjelaskan perannya dengan cara yang mudah dipahami karena menggunakan bahasa biasa; hal ini memastikan bahwa setiap informasi yang dikumpulkan dari calon karyawan baru bersifat komprehensif dan akurat.

Karyawan baru yang sangat direkomendasikan oleh pekerja saat ini cenderung bertahan lebih lama karena mereka cenderung cepat menyesuaikan diri dan menjalin persahabatan. Organisasi dapat menghemat uang dengan tidak mempromosikan kebutuhannya akan personel baru dalam majalah dan iklan yang mahal, yang merupakan keuntungan lain dari proses saran akomodasi dari dalam perusahaan.

Strategi ini meminta para pekerja saat ini untuk secara aktif mencari kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang terbuka dalam organisasi. Terdapat lebih sedikit pemborosan dan biaya yang lebih rendah terkait dengan pendekatan ini jika dibandingkan dengan pendekatan lainnya.

Namun ada kemungkinan karena hubungan kekerabatan, para karyawan saling menutupi pelanggaran yang dilakukan, seperti yang diungkapkan pemilik CV Wahana Cakra Jaya dan disarankan oleh karyawan selama proses perekrutan. Untuk memastikan bahwa ikatan kekeluargaan antar pekerja tidak mengganggu operasional bisnis, organisasi harus menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan ketat.

Memanfaatkan internet adalah metode rekrutmen sekunder CV Wahana Cakra Jaya. Apabila suatu departemen di CV Wahana Cakra Jaya membutuhkan pegawai baru, maka kepala departemen tersebut akan memberitahukan kepada kepala personalia, yang selanjutnya akan memberitahukan kepada pimpinan dan melakukan penilaian. Proses ini berlanjut hingga memposting lowongan pekerjaan secara online. Pimpinan departemen akan memasang iklan di situs lowongan kerja ketika temuan evaluasi menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan staf baru.

Salah satu manfaat berselancar online adalah penyebaran pengetahuan yang cepat dan global, yang tidak dibatasi oleh jarak fisik atau perjalanan waktu. Sifat zaman kita yang kontemporer dan selalu berubah memungkinkan hal ini. Karena internet bukanlah sesuatu yang baru atau eksotik, banyak orang yang dapat dengan mudah menggunakannya untuk mendapatkan informasi.

Sebaliknya, bisnis menghabiskan banyak uang untuk memasang lowongan pekerjaan secara online ketika mereka mencoba mengisi posisi melalui rekrutmen online. Pemilik CV Wahana Cakra Jaya menyatakan dari pengalaman pribadinya bahwa karyawan baru yang mencari pekerjaan secara online cenderung tidak akan bertahan lama karena mereka tidak memiliki koneksi internal. Karyawan baru membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan informasi terbaru, dan sampai saat itu tiba, mereka tidak produktif.

Cara ketiga yang digunakan oleh CV Wahana Cakra Jaya dalam melakukan proses perekrutan adalah melalui koneksi. Cara ketiga ini memiliki alur yang sama dengan cara kedua dimana kepala bagian akan

meminta pada kepala personalia lalu meneruskan nya ke pimpinan dan dilakukan evaluasi bedanya, sumber yang dilakukan tidak berasal dari karyawan perusahaan maupun media internet akan tetapi melalui hubungan kerja sama yang dilakukan perusahaan CV Wahana Cakra Jaya dengan perusahaan yang menjalin kerja sama.

Kelebihan dari cara ini yaitu tidak dibutuhkannya pelatihan lagi untuk karyawan baru karena calon karyawan baru sudah mendapat pelatihan dari tempat mereka bekerja sebelumnya. Sedangkan untuk kelemahannya yaitu membutuhkan biaya yang tidak sedikit untuk mendapatkan karyawan dengan kompetensi atau kemampuan yang bagus.

### **Teknik perekrutan Sumber Daya Manusia**

Hanya pimpinan dan kepala departemen CV Wahana Cakra Jaya yang melakukan pengawasan guna memenuhi tuntutan departemennya masing-masing. Selain itu, kepala bagian akan memberitahukan kepada kepala personalia, yang kemudian akan memberitahukan kepada pimpinan perusahaan, untuk menentukan apakah bagian tersebut benar-benar membutuhkan sumber daya manusia, jika ada karyawan yang keluar dan bagian tersebut kekurangan staf atau jika ada. Ada banyak proyek yang harus diselesaikan, yang masing-masing memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah besar. Begitu temuan evaluasi menunjukkan bahwa bagian tersebut membutuhkan sumber daya manusia kepemimpinan, maka bagian tersebut akan menerapkan saran-saran untuk memastikan keakuratannya, *internet*, maupun koneksi, akan tetapi menurut pernyataan pimpinan perusahaan CV Wahana Cakra Jaya perekrutan yang biasa mereka gunakan yaitu rekomendasi dan *internet*, karena jika dalam kondisi yang mendesak perekrutan melalui rekomendasi tidak memakan banyak waktu dan bagian yang kekurangan sumber daya manusia akan dengan cepat mampu mengisi bagian yang kosong, sedangkan untuk *internet* akan memasang iklan baik di *Website* seperti *www.pintarnya.com* atau melalui platform seperti *Instagram*. Perekrutan cara ketiga yaitu koneksi biasanya hanya digunakan ketika ada proyek besar yang membutuhkan beberapa sumber daya manusia yang sangat ahli di bidang yang dibutuhkan.

Eksekutif atau kepala staf membuat semua keputusan penting dan mengelola organisasi. Meski saat ini belum membutuhkan sumber daya manusia, namun pihak korporasi tetap memuaskan atau menerima lamaran dengan harapan pelamar dapat mengisi posisi tersebut jika sudah tersedia. Perekrutan yang dilakukan ini memiliki manfaat besar yaitu bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak untuk di rekrut (Rahtmat & Alhalim, 2018)..

### **Kendala Perekrutan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan keterangan pimpinan perusahaan, salah satu permasalahan SDM yang dihadapi CV Wahana Cakra Jaya adalah ketika karyawan meminta izin karena alasan pribadi seperti urusan keluarga atau acara setempat. Hal ini menimbulkan kendala pada kegiatan operasional dan pengurangan pekerja secara tidak terduga sehingga memperpanjang waktu penyelesaian berbagai proyek. Bertahannya karakteristik tradisional dan nilai-nilai kekeluargaan yang kuat dalam departemen sumber daya manusia perusahaan menggerakkan hal ini. Kemudian, ketika tiba waktunya untuk melakukan penyesuaian atau rollover, pekerja baru dari saran manga biasanya mengalami kesulitan. Kesulitan tersebut muncul karena pengendalian perusahaan yang masih longgar sehingga memungkinkan terjadinya gangguan operasional padahal tidak ada. Jika hal ini terjadi, perusahaan harus segera menerapkan kebijakan ketat mengenai ketidakhadiran karyawan untuk mengajarkan karyawannya pentingnya profesionalisme dan membantu mereka membedakan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Belum lagi fakta bahwa karyawan baru tidak dapat bertahan lama karena masalah internet dan konektivitas. Namun nilai sebenarnya dari karyawan baru tersebut akan terlihat pada waktunya. Agar calon karyawan yang mendaftar yakin akan kemampuannya dalam memenuhi seluruh persyaratan yang berlaku, ada baiknya perusahaan melakukan pemanasan secara online dan melalui koneksi dengan memberikan informasi yang jelas dan persyaratan yang lengkap.

### **Seleksi Sumber Daya Manusia**

Tergantung pada kebutuhan bisnis, CV Wahana Cakra Jaya memilih kandidat yang paling memenuhi syarat untuk posisi terbuka. Hal ini selaras dengan pesan yang disampaikan. (Sunyoto 2012) Tujuan dari proses seleksi sumber daya manusia adalah untuk menentukan diterima atau ditolaknya seorang calon pada suatu lembaga tertentu berdasarkan kinerjanya dalam serangkaian tes.

### Tahap Seleksi Sumber Daya Manusia

Menurut dua karyawan baru yang berbicara dengan kami, CV Wahana Cakra Jaya menggunakan prosedur seleksi untuk mencari orang yang akan bergabung dengan timnya. Setelah itu, mereka mengunjungi kantor pimpinan perusahaan atau pimpinan orang. Semua dokumen yang diperlukan harus diserahkan sebelum wawancara dapat dilakukan. Prosedur wawancara dapat dilakukan jika semua dokumen yang diperlukan telah disediakan. Hal-hal berikut ini diperlukan oleh sebagian besar pemberi kerja: surat lamaran, bukti gelar terakhir, bukti pengalaman kerja, kartu tanda penduduk (KTP), surat keterangan catatan polisi (SKCK), dan, jika ada, surat keterangan kesehatan tambahan. Selama konsultasi yang berlangsung antara sepuluh hingga lima belas menit.

Karena bisnis dapat menyesuaikan pertanyaan mereka dengan keadaan spesifik dan tanggapan calon karyawan baru, pendekatan wawancara ini bermanfaat bagi mereka. Proses pengambilan keputusan penerimaan berpuncak pada wawancara telepon.

Kelemahan utama dalam proses seleksi CV Wahana Cakra Jaya adalah hanya mengandalkan wawancara, yang dapat menyebabkan perusahaan mengambil pilihan yang tidak rasional ketika merekrut staf baru yang tidak memenuhi harapan. Kredensial yang sesuai yang dibutuhkan oleh bisnis. Ujian psikologis, informasional, dan kinerja harus diselenggarakan.

### Faktor Seleksi Sumber Daya Manusia

Selain itu, masyarakat memiliki beragam pendapat tentang elemen apa yang paling penting ketika memilih CEO dan kepala departemen. Kepala Suku sangat yakin bahwa keadaan calon saat wawancara, apapun permasalahan eksternal yang mungkin mereka hadapi, merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi proses seleksi. Pendapatan, usia, latar belakang, dan jarak dari rumah seorang pemimpin juga merupakan faktor penentu lainnya. Kalangan atas memandangnya dari sudut pandang rasional dan terukur, sedangkan kepala personalia memandangnya dari sudut pandang emosional. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kriteria yang disepakati untuk menganalisis apa yang paling penting dalam proses seleksi, yang mungkin mempengaruhi pilihan perekrutan dan peluang mendapatkan posisi bagi kandidat tertentu. Karena hal ini berpotensi mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan direkrut, maka sebaiknya kepala personalia dan pimpinan harus mencapai kesepakatan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi. Hal ini akan memastikan adanya kriteria yang jelas dan pasti dalam menerima karyawan baru.

Pertemanan online berdampak pada persahabatan staf, yang bertentangan dengan tujuan perusahaan di bidang di mana perusahaan telah banyak berinvestasi dalam pemasaran. Karyawan baru mungkin memiliki koneksi di dalam organisasi yang membantu mereka beradaptasi lebih cepat, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat retensi karyawan, yang dipengaruhi oleh sumber eksplorasi yang dilakukan melalui rujukan karyawan. Selain itu, ketika suatu insiden terjadi di titik asal, tingkat ketidakhadiran di antara personel perusahaan juga meningkat.

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan CV Wahana Cakra Jaya ada tiga cara perekrutan yang dilakukan. Melalui rekrutmen online, jaringan pribadi, dan promosi dari mulut ke mulut dalam organisasi. Pendukung keuangan Credit Wahana Cakra Jaya adalah mereka yang tidak terafiliasi langsung dengan bisnis tersebut. Setelah itu, mereka membawa semua dokumen atau surat-surat yang diperlukan untuk wawancara tatap muka dengan kepala personalia.

### Referensi

- Fadli. 2021. "Memahami desain metode penelitian kualitatif." *Humanika* 34.
- Garaika, Helisia, and Margahana. 2019. "PERAN SELEKSI (SELECTION) TENAGA KERJA YANG TEPAT TERHADAP TERCAPAINYA TUJUAN ORGANISASI." *Aktual STIE Trisna Negara* 137.
- Halisa. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review." *Abdi Jurnal* 15.
- Henry, Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Malayu, Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rahtmat, W., & Alhalim, A. A. (2018). Teknik Rekrutmen. *Jurnal Tawadhu*, 657.
- Sarosa. 2021. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. DKI Yogyakarta: PT Kanisius.

- Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Veithzal, Rivai. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik."