

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN PADA BRAVO SUPERMARKET
BOJONEGORO**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
MOCH FARID ARDIANSYAH
NIM. 19010049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA
BOJONEGORO**

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA BRAVO SUPERMARKET BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

Oleh :

Moch Farid Ardiansyah

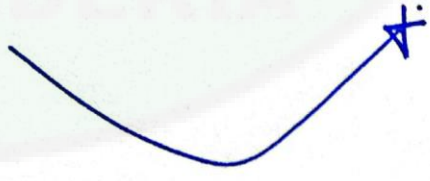
NIM. 19010049

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Abdul Aziz Safi'i, SE.,MM
NIDN. 0715098303


Eka Adiputra, SE.,MSM
NIDN. 0705018403

Dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
STIE Cendekia Bojonegoro

Oleh :

Nama Mahasiswa : Moch Farid Ardiansyah
NIM : 19010049

Disetujui dan diterima pada :

Hari, tanggal : Sabtu, 08 Juli 2023
Tempat : Ruang Rapat Depan

Dewan Penguji Skripsi :

1. Ketua Penguji : Ahmad Saifurriza Effasa, SHI.,MM.
2. Anggota Penguji : Latifah Anom, SE., MM.
3. Sekretaris Penguji : Eka Adiputra, SE., MSM

(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan oleh :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Ketua



Nuzul Mazidah, SE., MSA., AK.
NIDN. 0705067503

MOTTO

“Kehidupan itu cuma dua hari, satu hari berpihak kepadamu dan satu hari melawanmu. Maka pada saat ia berpihak kepadamu, jangan bangga dan gegabah, dan pada saat ia melawanmu bersabarlah, karena keduanya adalah ujian bagimu.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Orang yang tinggi Adab, walaupun kekurangan Ilmu lebih mulia dari orang yang banyak Ilmu tetapi kekurangan Adab.”

(Habib Umar Bin Hafidz)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'd: 11)

Kupersembahkan untuk :

Diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen,

Kedua Orang Tuaku,

Calon Pasanganku,

Sahabatku,

Almamaterku,

Bangsa dan Negaraku

ABSTRAK

Ardiansyah, Moch, Farid. 2023. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bravo Supermarket Bojonegoro*. Skripsi, Manajemen. STIE Cendekia. Abdul Aziz Safi'i, SE.,MM pembimbing Satu. Eka Adiputra, SE.,MSM pembimbing dua

Kata Kunci : Analisis Rekrutmen, Seleksi Karyawan

Bravo Supermarket Bojonegoro merupakan salah satu perusahaan retail terbesar di kabupaten Bojonegoro yang telah sering menjalankan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dalam hal ini Bravo Supermarket Bojonegoro memiliki beberapa karyawan yang mempunyai akademik yang belum cukup mampuni. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bravo Supermarket yang telah dijalankan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode ini bertujuan untuk memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Situasi sosial dalam penelitian ini adalah pencarian data tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bravo Supermarket Bojonegoro, dimana yang menjadi narasumber adalah wakil manajer, HRD, bidang operasional, dua karyawan pada bidang acc harga dan pramuniaga, dan satu karyawan pada event ramadhan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dan dikembangkan dengan menggunakan *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah data *reduktion*, data *display* dan *verifikations* dan pengujian keabsahan data dengan triangulasi sumber. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Bravo Supermarket Bojonegoro dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan sebelumnya menganalisis kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan terlebih dahulu untuk mengisi atau menambah jumlah karyawan yang diperlukan, Setelah di analisis dan ditemukan bahwa membutuhkan tenaga kerja baru, maka akan langsung diadakan rekrutmen. Sistem rekrutmen yang dilaksanakan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro sudah memenuhi prosedur sesuai dengan peraturan dari dinas ketenagakerjaan. Adapun dalam melakukan seleksi yang digunakan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro yaitu seleksi berkas, tes tulis, dan tes wawancara. Setelah semua tahap seleksi dilaksanakan maka akan diperoleh nilai dari setiap tahapan seleksi yang nantinya nilai tersebut akan di akumulasi secara keseluruhan kemudian akan dipilih kandidat terbaik sesuai dengan nilai tertinggi. Dari kesimpulan yang diperoleh maka saran yang diberikan adalah Bravo Supermarket Bojonegoro harus betul-betul mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara maksimal dan bersosialisasi langsung dengan calon karyawan, hal ini diperlukan agar Bravo Supermarket Bojonegoro dapat merekrut calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moch Farid Ardiansyah

NIM : 19010049

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul : **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bravo Supermarket Bojonegoro”** adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dan karya orang lain, maka saya bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 19 Juli 2023

Mahasiswa/Penulis



MOCH FARID ARDIANSYAH

NIM. 19010049

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : Moch Farid Ardiansyah
Nim : 19010049
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 05 Juni 2000
Agama : Islam
Pendidikan Sebelumnya : MA Abu Darrin
Nama Orangtua / Wali : Masrukin
Alamat Rumah : Dk. Karang, RT.18 RW.03, Ds. Banjarsari, Kec.
Trucuk, Kab. Bojonegoro
Judul Skripsi : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan
pada Bravo Supermarket Bojonegoro.

Bojonegoro, 19 Juli 2023

Mahasiswa / Penullis



MOCH FARID ARDIANSYAH

NIM : 19100049

STIE CENDEKIA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT dan sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Selain itu bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan juga menambah wawasan bagi pembaca.

Penulis ucapkan terima kasih dengan tulus kepada :

1. Ibu Nurul Mazidah, SE., MSA., AK, selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro.
2. Ibu Latifah Anom, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro.
3. Bapak Abdul Aziz Safi'i, SE.,MM dan Bapak Eka Adiputra, SE.,MSM, selaku Dosen Pembimbing yang banyak memberikan petunjuk yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Para Dosen, karyawan, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Orangtuaku tercinta yang telah meberikan dorongan semangat dan bantuan lainnya yang sangat berarti bagi penulis.
6. Kekasih tersayang yang selalu memotivasi dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
7. Juga pihak lain yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Kemudian sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan. Untuk itu penulis harapan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada siapa saja yang mencintai pendidikan. Amin Yaa Robbal Alamin.

Bojonegoro, 19 Juli 2023

Penulis



Moch Farid Ardiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
BIODATA PENULIS	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN EMPIRIS	8
A. Kajian Pustaka.....	8
1. Rekrutmen	8
2. Seleksi	16
B. Kajian Empiris	22
BAB III	24
METODE PENELITIAN.....	24
A. Metode Penelitian dan Alasan Penggunaannya	24
1. Metode Penelitian.....	24
2. Alasan Penggunaan	25
B. Tempat Penelitian.....	25

C. Instrumen Penelitian.....	25
D. Situasi Sosial dan Sampel Sumber Data	26
1. Situasi Sosial	26
2. Sampel Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	30
G. Pengujian Keabsahaan Data.....	32
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Singkat Objek Penelitian	33
1. Sejarah Singkat.....	33
2. Letak Geografis	34
3. Motto dan Visi, Misi Bravo Supermarket Bojonegoro	34
4. Struktur Organisasi.....	35
5. Bidang Kerja / Job Description	36
B. Hasil Penelitian	37
1. Hasil Wawancara.....	37
2. Dokumentasi.....	48
C. Pembahasan.....	48
BAB V.....	55
PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
Lampiran	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kelebihan dan Kekurangan Perekrutan secara Internal dan Eksternal.....	12
2. Kajian Empiris.....	22
3. Data Pelamar Karyawan.....	40



STIE CENDEKIA

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Struktur Organisasi Bravo Supermarket Bojonegoro.....	36



STIE CENDEKIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan cepat membuat persaingan bisnis semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan yang menjalankan bisnis akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan berkualitas tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014). Peran manajemen sumber daya manusia disebut organisasi sangat strategis, Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen dan pengembangan karir yang didasarkan pada kompetensi. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia juga harus dapat mengusahakan penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penerak suatu organisasi, baik itu didalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam

organisasi. Salah satu upaya dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional terletak pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru.

Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang, dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi (Saihudin, 2019). Pelaksanaan rekrutmen karyawan sangat penting dalam mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional. Untuk itulah rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk penyaringan para pelamar yang ingin melamar. Dalam suatu organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan tersebut. Hal yang perlu diketahui dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menempatkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Merekrut karyawan yang berkualitas adalah peluang untuk menunjukkan kepiawaian dari perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkompeten sehingga menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Maka terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja, yaitu kemampuan dasar, kemampuan kerjasama,

kuantitas, kualitas serta kebijakan dari perusahaan. Jika proses rekrutmen telah dijalankan dengan baik dan benar maka proses seleksi karyawan yang dilakukan akan dilaksanakan sesuai metode yang ditentukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja untuk menjangkau tenaga kerja yang kompeten yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tersebut.

Seleksi karyawan adalah kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dijalankan sebelumnya, hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan (Haningsih, 2023). Berdasarkan pengertian tersebut, maka kegiatan seleksi mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan kontribusi yang positif.

Perusahaan dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para pelamar sehingga masing-masing akan mendapatkan kepuasan sedangkan apabila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, maka perusahaan akan memperoleh dampak negatif, keluhan pelanggan yang tidak puas, produk yang dihasilkan berkurang, dan tidak berkualitas yang mengakibatkan perusahaan akan menderita kerugian. Oleh karena itu, seleksi merupakan kegiatan yang benar-benar harus disiapkan secara baik melalui proses yang panjang namun

hasilnya akan dinikmati untuk jangka panjang dan karyawan tersebut dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi serta berkarya secara maksimal.

Pertumbuhan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Akan tetapi, realitas menunjukkan masih ada beberapa karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro yang memiliki akademis yang belum cukup mampuni. Beberapa karyawan yang sepenuhnya kurang memahami sistem pekerjaan, hal tersebut mengakibatkan kurangnya kecocokan karyawan dalam pekerjaan, karyawan tersebut akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri. Oleh karena itu, strategi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro dalam meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejak awal perekrutan dan seleksi karyawan, agar kinerja karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro semakin meningkat dan terdapat kecocokan antara jabatan dan lingkungan kerja. Kualitas karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro sangat penting bagi perusahaan karena memiliki peran penting dalam keberhasilan Bravo. Dengan kegiatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan optimal.

Tidak mudah mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, karena itu Bravo Supermarket Bojonegoro perlu selektif dalam rekrutmen dan seleksi agar bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas. Karena pengetahuan sumber daya insani serta kerja sama tim dapat berpengaruh terhadap kelancaran tugas. Meskipun sistem kerja Bravo Supermarket Bojonegoro

meningkat pesat sesuai dengan meningkatnya konsumen, akan tetapi menimbulkan masalah dalam kaitannya kualitas karyawan, serta kesiapan sumber daya manusia untuk menggerakkan kegiatan Bravo, pemilihan yang selektif serta penyaringan dan pelatihan yang optimal akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, yang akan meningkatkan kualitas kerja di Bravo Supermarket Bojonegoro.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk mengangkat karyawan baru guna mendapatkan karyawan yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian lebih jauh mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan, dengan judul Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bravo Supermarket Bojonegoro.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti, mengkaji, dan memfokuskan penelitian pada Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bravo Supermarket Bojonegoro.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada bravo supermarket bojonegoro?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bravo Supermarket Bojonegoro.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan, ilmu, dan memperoleh pengalaman dibidang MSDM (Rekrutmen dan seleksi karyawan) serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya dibidang yang sejenis.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai konsep dan implementasi tentang rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bravo Supermarket Bojonegoro

2. Bagi Bravo Supermarket Bojonegoro

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak Bravo Supermarket Bojonegoro mengenai sistem

implementasi perekrutan dan seleksi karyawan sesuai dengan semestinya dan secara transparansi

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu khususnya bagi para calon karyawan agar lebih memahami konsep perekrutan dan seleksi karyawan, sehingga lebih mengerti mekanisme dan implementasi yang diterapkan di Bravo Supermarket Bojonegoro

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN EMPIRIS

A. Kajian Pustaka

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Nuraeni, 2018). Rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja, Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

b. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Menurut Kasmir (2017) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Memperoleh sumber daya tenaga kerja yang potensial

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensi maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui kualitasnya oleh masyarakat, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi

kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang di inginkan.

3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang di inginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

4. Untuk kebutuhan seleksi

Bagi perusahaan dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang di inginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

Intinya adalah tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

c. Fungsi Rekrutmen

Fungsi rekrutmen karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan orang-orang atau calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan dalam perusahaan (Almaqassary, 2022)

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan fungsi rekrutmen adalah sebagai usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong dan sesuai dengan patokan yang di inginkan oleh perusahaan tersebut.

d. Sumber-sumber Rekrutmen

Agar pelamar dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis, dan efektif, maka diperlukan pengetahuan atau mengenali sumber-sumber rekrutmen. Untuk itu menurut Hindriari (2018) terdapat 2 sumber rekrutmen, yakni:

1. Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Dalam proses ini, perekrutan karyawan dilakukan dengan memindahkan karyawan dari satu departemen ke departemen lain atau dengan mempromosikan karyawan dari satu tingkat ke tingkat yang lebih tinggi.

2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal merupakan suatu proses dalam mendapatkan tenaga kerja dari luar perusahaan. Sumber rekrutmen eksternal dapat dilakukan melalui media cetak seperti koran, media elektronik seperti radio dan televisi, sekolah atau perguruan tinggi, internet. Dan lain-lain.

Tabel 1
Kelebihan dan Kekurangan Perekrutan secara Internal dan Eksternal

Perekrutan secara Internal		
No.	Kelebihan	Kekurangan
1	Kandidat sudah mengetahui tata tertib, peraturan, dan budaya perusahaan tempatnya bekerja	Tidak mendapatkan ide baru dari sumber baru
2	Karyawan sudah paham bagaimana organisasi beroperasi dan tidak memerlukan pelatihan tambahan atau penyesuaian lagi	Dapat menyebabkan kebencian diantara kandidat yang tidak ditunjuk
3	Biaya perekrutan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan dan waktu perekrutan relatif singkat	Jabatan yang ditawarkan mungkin memerlukan keahlian yang kini tidak terdapat didalam organisasi
Perekrutan secara eksternal		
1	Banyaknya pilihan dapat menarik pelamar yang ahli dibidangnya dan membuat organisasi dalam posisi lebih baik	Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui
2	Dapat menanamkan perusahaan dengan ide-ide baru	Rekrutmen baru seringkali harus dilatih terlebih dahulu
3	Memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sangat tinggi	Biaya perekrutan besar, karena iklan dan seleksi

Sumber : Nafiesa Lauza (2019)

e. Tahapan Rekrutmen

Menurut (Sinambela, 2016) berikut ini empat tahapan pegawai yang dilakukan secara tradisional, empat tahapan tersebut yaitu:

1. Memperjelas posisi untuk di isi melalui perekrutan

Perekrutan harus dilakukan dengan sangat selektif dan hanya diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong. Dalam hal ini, diperlukan kejelian dan keterampilan dalam pengambilan keputusan bagi manajer, agar keputusan yang diambil berdasarkan visi dan kebutuhan pengembangan SDM organisasi.

2. Memeriksa dan memperbarui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan

Kesuksesan dalam proses dalam deskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa deskripsi dan spesifikasi kerja, praktisi SDM tidak dapat melakukan saringan terhadap lamaran yang ada.

3. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat

Dalam arti luas, pelamar dapat berasal dari dalam (*internal*) atau luar organisasi (*eksternal*). Sumber-sumber

pelamar tersebut, tentu perlu dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

4. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat

Langkah ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar kerja, antara lain bisa dilakukan dalam bursa kerja, kunjungan ke kampus, *open house recruitment*, presentasi kepada kelompok-kelompok sasaran, pegawai yang magang, dan program kerja sama antara lembaga pendidikan dan organisasi (*link and match*).

f. Kendala Rekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat rekrutmen dapat muncul dari perusahaan, maupun lingkungan eksternal. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kendala yang sering dijumpai dalam rekrutmen yaitu :

1. Kebijaksanaan perusahaan

Berbagai kebijaksanaan perusahaan merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijaksanaan perusahaan yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan, dan sumber tenaga kerja.

2. Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus di miliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau televisi pelamar akan semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan, pelamar akan semakin sedikit.

4. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga akan sedikit.

5. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan di artikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar, pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar akan semakin sedikit.

6. Kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil atau depresi, pelamar akan semakin banyak.

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dijalankan sebelumnya. Artinya seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang di terima atau di tolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan (Hasibuan, 2014). Definisi lain mengatakan bahwa seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah di tetapkan (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat diartikan bahwa seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

b. Dasar Seleksi

Dasar seleksi adalah penerimaan karyawan baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal dalam sebuah perusahaan, supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat di pertanggung baik secara hukum maupun ekonomis (Hasibuan, 2014). Dasar-dasar tersebut antara lain:

1. Kebijakan perubahan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada undang-undang perubahan pemerintah.

2. *Job Spesification* atau jabatan

Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah "*the right man on the right place and the right man behind the riht gun*". Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan dijabat, baru siapa yang akan menjabatnya. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

3. Ekonomi Rasional

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan dipertanggung jawabkan.

4. Etika Sosial

Seleksi harus dilakukan dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara bersangkutan.

c. Tujuan Seleksi

Menurut Kasmir (2017) secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik

Artinya yang utama bagi perusahaan adalah memperoleh karyawan yang jujur dan memiliki moral atau perilaku yang baik. Dengan demikian, kecil kemungkinan jika nanti diangkat sebagai karyawan akan melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan. Maka melalui seleksi dapat meminimalkan risiko karyawan untuk berbuat curang setelah diterima bekerja.

2. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu

Artinya karyawan mau dan mampu melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil seleksi nantinya akan memilih orang-orang yang mau dan mampu untuk bekerja, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat dijalankan dengan sebaik mungkin. Karyawan seperti ini akan bekerja sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

3. Mendapatkan karyawan dengan rasa memiliki perusahaan

Dalam hal ini perusahaan berharap karyawan yang dipilih akan merasa dirumah sendiri, sehingga berusaha keras untuk bekerja dan membela kepentingan Perusahaan. Rasa memiliki ini akan ikut mendorong karyawan bekerja lebih baik.

Bahkan karyawan akan merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.

4. Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi

Dalam seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi untuk membela kepentingan perusahaan. Artinya mendapatkan karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan, kemudian berusaha menunjukkan dan membela kepentingan perusahaan jika ada yang mencoba untuk berbuat tidak baik terhadap perusahaan. Loyalitas juga dapat mencegah atau mengurangi terjadinya tingkat *turn over* karyawan.

5. Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi

Dalam proses seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi yang kuat untuk memajukan perusahaan. Artinya dengan seleksi yang baik akan memperoleh karyawan yang inovatif guna mengembangkan perusahaan. Demikian pula harapannya agar motivasi karyawan untuk mengerjakan atau memajukan perusahaan sangat kuat.

Menurut Hasibuan (2014) seleksi penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan untuk bertujuan mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat

4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama, baik verbal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turn over* karyawan
11. Karyawan yang mudah di kembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

d. Tahapan Seleksi

Agar pelaksanaan seleksi memperoleh hasil yang baik maka diperlukan tahapan seleksi. Tujuannya adalah untuk menentukan seleksi mana yang lebih dulu dilakukan. Calon karyawan yang tidak lolos dalam tahap tertentu, maka dianggap gugur dan tidak dapat mengikuti tahap selanjutnya. Dengan demikian, jumlah setiap tahap akan makin berkurang, karena pasti ada yang gugur karena tidak memenuhi standar nilai yang ditetapkan.

Adapun tahap-tahap dalam seleksi yang umum dilakukan oleh suatu perusahaan menurut (Kasmir, 2017) seperti seleksi surat

lamaran, wawancara awal, tes tertulis umum, tes psikotes, wawancara kedua, tes kesehatan, wawancara atasan langsung, keputusan penerimaan, penempatan.

e. Kendala Seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya walaupun telah direncanakan secara cermat. berikut ini adalah kendala-kendala seleksi (Hasibuan, 2014) :

1. Tolak ukur

Hal yang dimaksud dengan tolak ukur adalah kesulitan yang dihadapi dalam menentukan standar yang tepat digunakan dalam mengukur berbagai kualifikasi yang ditentukan

2. Penyeleksi

Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional, jujur, dan objektif melaksanakan tugasnya.

3. Kejujuran pelamar

Yang dimaksud dengan kendala ini adalah kesulitan mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik saja tentang dirinya, sedangkan hal-hal yang kurang baik di sembunyikannya. Hal ini terjadi karena pelamar adalah manusia yang mempunyai keahlian untuk mengelabui penyeleksi.

B. Kajian Empiris

Empiris berasal dari kata empirisme yang berarti sebuah istilah dalam ilmu filsafat yang merujuk mengenai pengalaman sebagai sumber pengetahuan. Kajian empiris adalah kajian yang didapatkan dari penelitian sebelumnya oleh peneliti lain. Kajian empiris juga dapat di definisikan sebagai hasil penelitian berupa observasi atau percobaan terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan (Rahmadhani, 2022).

Dengan ini dapat menjadi pedoman untuk di jadikan acuan dalam penulisan, untuk itu penulis telah mencari beberapa penelitian terdahulu untuk menjadi pedoman dalam penulisan skripsi. Meskipun topik atau permasalahan yang di teliti tidak sama sepenuhnya, berikut ini adalah penelitian terdahulu, diantara lain:

Tabel 2
Kajian Empiris

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Khana Khoirunnisa' Urbayanti, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (2021)	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara	Hasil dari penelitian ini adalah kurangnya pemahaman karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dan terdapat beberapa karyawan yang berasal dari perbankan konvensional.	<u>Perbedaan</u> : Teknik pengumpulan data dan studi kasus yang berbeda <u>Persamaan</u> : Menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas

					proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
2.	Ahmad Sofian, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2018)	Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang	Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. KONSUIL Malang dalam proses rekrutmen masih menggunakan cara manual, sehingga masih kurangnya pelamar yang melamar. Hal ini dikarenakan PT. KONSUIL Malang belum menggunakan pengumuman lowongan pekerjaan secara online melalui internet	<p><u>Perbedaan</u> :</p> <p>Proses rekrutmen dan studi kasus yang berbeda</p> <p><u>Persamaan</u> :</p> <p>Menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.</p>
3.	Yasnidar, Universitas Muhammadiyah Makasar (2021)	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Sanrego Kecamatan Kahu Kabupaten Bone	Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yaitu menganalisis kebutuhan terlebih dahulu terhadap posisi jabatan yang kosong sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, proses rekrutmen dilakukan berdasarkan sistem kekeluargaan dikarenakan peminat kurang antusias untuk mendaftar sebagai calon pegawai.	<p><u>Perbedaan</u> :</p> <p>Proses rekrutmen, seleksi karyawan dan studi kasusnya berbeda</p> <p><u>Persamaan</u> :</p> <p>Menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.</p>

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian dan Alasan Penggunaannya

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2017:6). Definisi lain mengatakan metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dan data yang di peroleh cenderung data kualitatif dengan teknik analisis data yang bersifat kualitatif (Sugiyono, 2019).

Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuisisioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mementingkan segi proses dari pada hasil yang didapat. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas jika diamati dalam proses.

2. Alasan Penggunaan

Alasan peneliti memilih menggunakan metode kualitatif karena metode kualitatif adalah pengalaman para peneliti dimana metode ini dapat digunakan untuk mendiskripsikan keadaan yang akan diteliti di lapangan dengan lebih spesifik, transparan, dan lebih mendalam.

B. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih tempat penelitian di Bravo Supermarket Bojonegoro. Bravo Supermarket ini beralamat di jalan Pemuda No. 37-39, Kelurahan Ngrowo, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen adalah peneliti sendiri. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif (karena tidak melakukan pengukuran, tetapi eksplorasi untuk menemukan), maka yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek

penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Cara melakukan validasi adalah peneliti sendiri melalui evaluasi diri (Sugiyono, 2019).

Peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas semuanya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian kualitatif instrument utamanya adalah peneliti itu sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrument penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan data yang telah ditemukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian ini fokus dalam memilih sumber data dari informasi yang ada dilapangan, mengumpulkan data, menganalisis data, dan membuat kesimpulan atas temuan-temuan di Bravo Supermarket Bojonegoro yang menjadi objek penelitian.

D. Situasi Sosial dan Sampel Sumber Data

1. Situasi Sosial

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, namun istilah populasi di sebut dengan “*social situation*”. Situasi sosial dalam penelitian ini terdiri dari tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*). Tempat penelitian dilakukan di Bravo Supermarket Bojonegoro yang beralamat di Jalan Pemuda No. 37-39,

Kelurahan Ngrowo, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro. Lokasi Bravo Supermarket Bojonegoro sangatlah strategis karena lokasinya berada di tengah kota yang dekat dengan pemukiman penduduk, sekolahan dan dekat dengan perkantoran. Untuk menjangkau lokasi supermarket tersebut sangat mudah, baik dengan alat transportasi umum apalagi dengan kendaraan pribadi. mengingat letaknya yang berada ditengah kota, Bravo Supermarket menyediakan berbagai macam produk, Bravo juga selalu berusaha untuk memenuhi stock produk, agar dapat segera mengisi ulang produk yang habis. Selain itu karyawan Bravo Supermarket bersikap sopan dan ramah dalam melayani konsumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi pelaku adalah Bapak Budi Nariono selaku Wakil Manajer, Bapak Patnomo selaku HRD, Ibu Luluk Ima Lutfiani selaku Bidang Operasional, satu calon karyawan yang baru saja telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi, dan dua karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro yang paham terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro. Aktivitas yang menjadi objek penelitian adalah semua kegiatan di Bravo Supermarket Bojonegoro yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan.

2. Sampel Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, Teknik pengambilan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dan

dikembangkan dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. teknik *purposive sampling* merupakan teknik yang dipilih oleh peneliti dalam sampel penelitiannya, melalui teknik tersebut diharapkan dapat digali berbagai informasi yang tepat dan fokus terhadap penelitian ini. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu, Pertimbangan tertentu ini misalnya orang yang paham terkait rekrutmen dan seleksi karyawan (Sugiyono, 2018:136). Sedangkan *snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar, hal ini dikarenakan sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari informan lain yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2017:218-219). Sampel sumber data pada tahap awal penelitian dipilih orang yang memiliki power atau kekuasaan pada situasi sosial atau objek yang diteliti sehingga dapat mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data. Dalam hal ini dilakukan wawancara dengan wakil Manajer, HRD, Bidang Operasional, satu calon karyawan, dan dua karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro secara fokus mengenai rekrutmen dan seleksi pada Bravo Supermarket tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Agar diperoleh data yang valid dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka diperlukan cara-cara pengumpulan data lapangan yang

akurat. Adapun teknik pengumpulan data adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017:231) mendefinisikan wawancara atau *interview* merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan peneliti sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan hasil dari penelitian tersebut. Dengan wawancara peneliti akan mengetahui hal-hal mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.

Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur merupakan wawancara yang terbuka, namun ada batasan tema dan aluran pembicaraan, pertanyaan terbuka disini berarti bahwa jawaban yang diberikan oleh terwawancara tidak dibatasi, sehingga dapat lebih bebas mengemukakan jawaban apapun sepanjang pembicaraan asal tidak keluar dari konteks (Sofian, 2018).

Pedoman wawancara yang digunakan oleh peneliti hanya berupa garis-garis besar permasalahan Pada teknik pengumpulan data seperti bagaimanakah proses rekrutmen dan bagaimanakah proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dengan informan yaitu Bapak

Budi Nariyono selaku Wakil Manajer, Bapak Patnomo selaku HRD, Ibu Luluk Ima Lutfiani selaku Bidang Operasional, satu calon karyawan yang baru saja telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi, dan dua karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro yang paham terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2018:476). Metode dokumentasi digunakan dengan tujuan agar peneliti memperoleh data-data. Sebagian besar data yang bisa didapatkan yaitu berbentuk file seperti file data jumlah karyawan, dan struktur organisasi, dan lain sebagainya yang terkait dengan penelitian tentang "Proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Bravo Supermarket Bojonegoro".

F. Teknik Analisis Data

Sugiyono, (2017: 246), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi

baru. Aktifitas dalam analisis data antara lain *data reduction*, *data display*, *verification/conclusion drawing*.

1. Data Reduction

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti (Sugiyono, 2019).

2. Data Display

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Namun, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2019).

3. Verification

Penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir yang dilakukan peneliti dalam menganalisa data secara terus-menerus baik saat pengumpulan data atau setelah pengumpulan data. Pengambilan kesimpulan dimulai dari pernyataan atau fakta-fakta khusus menuju pada kesimpulan yang bersifat umum.

G. Pengujian Keabsahan Data

Pada penelitian ini, pengujian keabsahan data menggunakan uji kredibilitas dengan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu (Wijaya, 2018:120-121 dalam Kojongian, Tumbuan, Ogi 2022). Dalam menguji keabsahan data penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2016:127).

DAFTAR PUSTAKA

- Almaqassary, Ardi. 2022. *Fungsi Rekrutmen. Fungsi Rekrutmen pada sebuah Perusahaan*, (Online), (<https://jobseeker.id/post/view/10002-fungsi-rekrutmen-pada-sebuah-perusahaan.html>) diakses 11 April 2023.
- Haninsih, Nur. 2023. *MSDM (SDM Era Digital)*. Cv Media Sains Indonesia: Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hindriari, Reni. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (1). (Online), dalam Universitas Pamulang. (https://www.researchgate.net/publication/339625408_pengaruh_rekrutmen_dan_seleksi_terhadap_kinerja_karyawan_pada_pt_boga_lestari_sentosa). Diakses 11 April 2023.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT RajaGrafindo: Depok.
- Kojongian Melisa Kaveeta, Tumbuan Willem J.F.A, Ogi Imelda W.J. 2022. Efektifitas dan Efisiensi Bauran Pemasaran pada Wisata Religius Ukrit Kasih Kanonang Minahasa dalam Menghadapi New Normal, *Jurnal EMBA*. 10 (4). (Online), dalam Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44515/40614>) diakses 11 April 2023.
- Lauza, Nafiesa. 2019. *Internal and External Recruitment*, (Online), (<https://www.scribd.com/document/403035775/internal-and-external-recruitment-docx>) diakses 11 April 2023.
- Moleong, L.J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Nuraeni, N. 2018. Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Seleksi Calon Karyawan. *Swabumi (Suara Wawasan Sukabumi) : Jurnal Ilmu Komputer, Manajemen, Dan Sosial*. 6 (1). (Online), (<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/3317/2089>) diakses 3 April 2023.

- Rahmadhani, Dewi Suci. 16 Juli 2022. *Kajian Empiris. Pengertian Kajian Empiris, jenis-jenis, dan contohnya*, (Online), (www.brilio.net/amp/wow/kajian-empiris-adalah-ketahui-definisi-jenis-jenis-dan-contohnya-2207168.html) diakses 11 April 2023.
- Saihudin. 2019. Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1). (Online), dalam Universitas Bina Sarana Informatika. (<https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/334/188>) diakses 3 April 2023.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aksara: Bandung.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sofian, Ahmad. 2018. *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang*. Malang, Skripsi Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2). (Online), dalam IAIN Bone. (<https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429/354>) diakses 2 April 2023.
- Urbayanti, Khana Khoirunnisa'. 2021. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*. Ponorogo, Skripsi Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.
- Yasnindar. 2021. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Sanrego Kecamatan Kahu Kabupaten Bone*. Makasar, Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.

Lampiran 1

**DATA KARYAWAN BRAVO SUPERMARKET BOJONEGORO
PER BULAN JUNI 2023**

NO.	JABATAN	NAMA	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Direktur	Irwin Jauw	S2
2	Store Manager	Padnomo B.S	S1
3	Ass. Store Manager	Budi Naryono	SMA
4	Manager Pembelian	Singgih Mulyanto	S1
5	HRD	Patnomo	SMA
6	Acc Harga	Masrukin	SMA
7	Kabag Umum	Ruslan	S1
8	Op Senior Non Food	Heru Novianto	S1
9		M.Khoirul Anam	S1
10	Op Senior Food	Lugiarto P	S1
11	Op Junior Food	Ahmad Nur Choliz	S1
12	Op Prt	Pongky Tri H.	S1
13	Op Fashion	Ria Istika Sari	S1
14	Opbaby & Udw	Tutik Setyowati	S1
15	Op Counter	Luluk Ima Lutfiani	S1
16		Nurul Hidayah	S1
17	Op Pengawas Kasir	Dewi Kurniasari	S1
18		Endang Supeni	S1
19		Tji Tjik Sri W	S1
20		Dwi April H.	S1
21		Tesa Sulistiani	S1
22		Nazela Putri Caca P	S1
23	Pembelian	Ali Musyafa'at	SMA

24		Wahyu Agus Prabowo	SMA
25		Aris Hadi P.	SMA
26	Ass Pembelian Nonfood Area	Indah Fitriasari	SMA
27	Ass Pembelian Gudang	Agus Kuswinarto	SMA
28		Yanuar Arifin	SMA
29		Achmad Choiri Aziz	S1
30		M. Guntur	SMA
31	Desain Promo	Hary Wahyu Utomo	S1
32	Promo	Siti Umi Munaisaroh	S1
33	Keuangan	Rubyati	SMA
34		Intan Darmasanti	SMA
35	Adm/Pembayaran	Meilyani	S1
36		Indah Sari Mining	SMA
37		Sri Wahyuni	S1
38		Dian Puji Lestari	S1
39		Latifa Yuli Nur Istia	SMA
40		Fitria Wulandari	SMA
41		Nunuk Pujawati	SMA
42		Silvi Wungadari	SMA
43		Martha Efesusiana	SMA
44	Adm/Pajak	Dayu Niken	S1
45		Tri Susianti	S1
46		Hermin Irawati	SMA
47		Asmaul Husna	S1
48		Siti Amirul	SMA
49		Octaviana T	SMA
50		Diah Kartika Sari	S1

51		Wenny Windarti	S1
52		Endang Setyorini	S1
53		Ifa Yeni Choiriyah	S1
54		Yudhianto K	SMA
55		Suci Dwi Pratinsa	S1
56		Dewi Puspita A	SMA
57	Adm Sewa	Syelly Kusumasari	S1
58	Komputer	Dewi Ratnaasih	S1
59		Wiwik Setyorini	SMA
60		Hikmatul Ilmiyah	SMA
61		Dina Mulyani	SMA
62		Qusnul Tria Putri R	S1
63		Alifia Puti Anggita	S1
64	Adm Kantor/Absen	Herlin Eva Y	SMA
65	Ka.Gudang	Soekir	SMA
66	Gms	Pudji Rahmawati	SMA
67	Gudang Distrik	Masroem	SMA
68		Very Gunawan	SMA
69		Avif Syaiful B.	SMA
70		Dedy Setyo Utomo	SMA
71		Andre Setiyawan	SMA
72		Adnan Ali Makruf	SMA
73		Heru Prasetyo	SMA
74		Achmad Nizam Rozi	SMA
75		Indra Purniyawan	SMA
76		M. Bagus Pratama	SMA
77	Retur	Heni Prihantari	SMA
78	Adm Gudang	Lugik Tamara	SMA

79	Adm/Transit	M. Edi Riyanto	S1
80		Heri Kuswanto	SMA
81		Imam Taufiq	SMA
82	Cafe	Eka Ernawati	S1
83		Siti Kisrofiyah	S1
84		Tikawati K	SMA
85	Kasir	Ma'rifatul Rodiyah	SMA
86		Analisa Ajeng Tyas	SMA
87		Abdul Qodir A	SMA
88		Putri Septiana	SMA
89		Adelia Nur Maulanu	SMA
90		Putri Handayani	SMA
91		Sherly Yulinda Dewi	SMA
92		Dilla Aulia Putri	SMA
93		Dyah Tri Ayu F	SMA
94		Dwi Rismayanti	SMA
95		Elina Ambarwati	SMA
96		Eka Karisma Nur S	SMA
97		Novita Ardiana	SMA
98		Dewi Ayu Nur R	SMA
99		Amanda Arni K	SMA
100		Arinda Putri M	SMA
101		Dwi Nurul Aeni	SMA
102		Siti Nur'aini	SMA
103		Ratna Dwi F	SMA
104		Wiwin Indriani	SMA
105		Ratna Wulandari	SMA
106		Yayuk Fitria	SMA

107		Hidayatun Nikmah	SMA
108		Fanny Permatalia A	SMA
109		Riska Nikmatul M	SMA
110		Salma Nur Qoni'ah	SMA
111		Ira Ayu Nur R	SMA
112		Indah Puji Lestari	SMA
113		Fadia Arfina Putri	SMA
114		Heti Mulia Sari	SMA
115		Wulandari	SMA
116		Nilna Himawati	SMA
117		Yessy Novita A	SMA
118		Azim Zuani	SMA
119		Siti Pina Nurdiana	SMA
120		Erika Ananda Nur F	SMA
121		Renita Diah Pitaloka	SMA
122		Nurita Eka Ayu P	SMA
123		Riana Indah K	SMA
124		Riva Salma Nur M	SMA
125		Siti Nur Qomariah	SMA
126		Dwi Rahma Zarita N	SMA
127		Nabila Muna A	SMA
128		Rustia Prasanti	SMA
129		Cicik Ayu W	SMA
130		Umilatusholikhah	SMA
131		Ika Erinawati	SMA
132		Siti Khoiriyah	SMA
133		Ayunda Wahyu A	SMA
134		Nadya Trisadewi	SMA

135		Ferlina Diah Pratiwi	SMA
136	Dekorasi	Puji Susanto	SMA
137	Md Food	Rizki Lillah	SMA
138		Ifal Farizhi	SMA
139		Wahyu Mega Putra	SMA
140		Handi Handoko	SMA
141		Wahyu Joko S	SMA
142	Md Non Food	Adi Setiawan	SMA
143		Moch.Royyan Fadli	SMA
144		Imam Nur W	SMA
145	Deposit	Rendy Cahya Adipta	S1
146		Satria Abdhie M	S1
147		Kukuh Aji P	SMA
148	Packer	Andik Eko	SMA
149		Moh.Nur.Khozin	SMA
150		Moch.Handoko	SMA
151		Jaenur Rozikin	SMA
152		Moch Arif Syaifudin	SMA
153		Reza Almeyda	SMA
154		Achmad Vicky H	SMA
155		Fitra Romadoni	SMA
156		Prayoga Sandi F	SMA
157		Eka Rusdi Malaya	SMA
158	Fashion	Eka Puri Rahayu N	SMA
159		Edi Prayitno	SMA
160		Dita Kusuma Wati	S1
161	Atasan	Fitri Andriyani	SMA
162		Miftakul Sholekah	SMA

163		Ika Meilisa Putri	S1
164		Erliana Agustini	S1
165	Baby	Trisna Silvia A	S1
166		Lilis Tiani	SMA
167	Kids	Ica Perwito Rini	SMA
168		Isna Susilowati	S1
169		Laila Laraswati	S1
170	Obat	Lina Laelatul M	S1
171		Shella Nur Safitra	S1
172		Umi Masnu'atur R	S1
173	Kosmetik	Dwy Setya Ningrum	SMA
174	Acc	Lisa Putri Agustina	S1
175	Atk	Desi Saputri H	SMA
176	Gudang Prt	Jheef Rengga	SMA
177		Endar Prasetya W	SMA
178	Pramuniaga	Evi Ainur Rohmatin	SMA
179		Akhmad Izza N T	SMA
180		Afif Kurniawan	SMA
181		Moch.Ekha N	SMA
182		Atma Dwi Satya	SMA
183		Moch. Edgar Ardana	SMA
184	Camilan	Dewi Surtiningsih	SMA
185	Teknisi	Agung Prasetyo	SMA
186		Awalam Choirul A	SMA
187	Parkir R4	Edi Waluyo	SMA
188		Sutarto	SMA
189		Edi Swasono	SMA
190		Sukimin	SMA

191		Sutrisno	SMA
192		Tri Yuniato	SMA
193	Parkir R2	Mahfud	SMA
194		Wanda Maryati	SMA
195		Suntoko	SMA
196		Dio Mey Arshal Y P	SMA
197		Mia Rochmatin	SMA
198	Kardus	Kholik	SMA
199		Slamet Ginanjar	SMA
200	Pamtup	Kartini	SMA
201		Huda Susiawan	SMA
202		Hadi Santoyo	SMA
203		Agus Supriyono	SMA
204	Cs	Suyip	SMA
205		Ahmad Tatak R	SMA
206		M. Nur Abidin	SMA
207		Adityansyah Arif E	SMA
208		Sandi Sucahyono	SMA
209	Cs Food Court	Ahmad Rycho Ali	SMA
210		Irfansyah	SMA
211	Food Court	Moch. Iqbal M	SMA
212		Ahmad Zamrozi M	SMA
213	Parkir Antrian Pengiriman	Hartono	SMA
214	Driver	Pendy Krisdian	SMA

Data Karyawan Keluar Bulan Juni 2023

NO	JABATAN	NAMA	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Kasir	Yudith Martha R	SMA

Sumber : File Excel Bravo Supermarket Bojonegoro.

Lampiran 2.

PEDOMAN INSTRUMEN WAWANCARA

A. Informan pertama Wakil Manajer Bravo Supermarket Bojonegoro

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
2. Berapakah kandidat calon karyawan yang ditentukan dalam pelaksanaan rekrutmen oleh Bravo Supermarket Bjonegoro?
3. Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal, seperti contoh rekrutmen internal seperti promosi jabatan yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
4. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

B. Informan kedua HRD Bravo Supermarket Bojonegoro

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
2. Siapakah yang menganalisis kebutuhan karyawan sehingga proses rekrutmen dilakukan?
3. Berapakah kandidat calon karyawan yang ditentukan dalam pelaksanaan rekrutmen oleh Bravo Supermarket Bjonegoro?
4. Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal, seperti contoh rekrutmen internal seperti promosi jabatan yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

5. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro dalam proses rekrutmen tersebut?
6. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
7. Bagaimana jika terdapat salah satu persyaratan calon karyawan yang tidak memenuhi persyaratan?
8. Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam seleksi calon karyawan di Bravo Supermarket Bojonegoro?

C. Informan ketiga Bidang Operasional Bravo Supermarket Bojonegoro

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
2. Berapakah kandidat calon karyawan yang ditentukan dalam pelaksanaan rekrutmen oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
3. Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal, seperti contoh rekrutmen internal seperti promosi jabatan yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
4. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

D. Informan ke empat karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro Bidang Acc Harga

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

2. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

E. Informan kelima karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro Bidang Pramuniaga

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
2. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

F. Informan ke enam karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro Bidang MD pada event Ramadhan

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?
2. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Lampiran 3

Transkrip Hasil Wawancara 1

(Wakil Manajer Bravo Supermarket Bojonegoro)

Nama Informan : Budi Nariono

Jabatan : Wakil Manajer

Tanggal Wawancara : 13 Juni 2023

1. Pertanyaan : Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Sebelumnya dilihat dulu tergantung kebutuhan Bravo, seperti contoh butuh dibagian kasir ataupun pramuniaga. Lalu pihak Bravo melaporkan jika ingin membuka lowongan pekerjaan melalui Dinas Ketenagakerjaan. Setelah itu Dinas Ketenagakerjaan memberikan form ke pihak Bravo dan Dinas Ketenagakerjaan membantu menyebar luaskan info lowongan pekerjaan yang dibutuhkan Bravo.

2. Pertanyaan : Berapakah kandidat calon karyawan yang ditentukan dalam pelaksanaan rekrutmen oleh Bravo Supermarket Bjonegoro?

Jawaban : Untuk kandidat calon karyawan itu tidak pasti, tergantung kebutuhan Bravo. Jika ada karyawan yang mengundurkan diri nanti akan langsung dilakukan pengisian melalui rekrutmen.

3. Pertanyaan : Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal, seperti contoh rekrutmen internal seperti promosi jabatan yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Jadi Bravo Supermarket Bojonegoro sendiri bukan hanya menggunakan rekrutmen sumber eksternal, melainkan juga menggunakan sumber internal seperti promosi jabatan, tetapi juga harus dilihat terlebih dahulu, jika ada bagian yang kosong nanti akan melakukan rekrutmen internal seperti promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

4. Pertanyaan : Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Seleksi calon karyawan dari awal dipilah terlebih dahulu jarak rumah calon karyawan tersebut dengan Bravo Supermarket, yang diutamakan yang jaraknya dekat, lalu calon karyawan dihubungi oleh pihak Bravo untuk melakukan interview.

Lampiran 4

Transkrip Hasil Wawancara 2

(HRD Bravo Supermarket Bojonegoro)

Nama Informan : Patnomo

Jabatan : HRD Bravo Supermarket Bojonegoro

Tanggal Wawancara : 03 Juni 2023

1. Pertanyaan : Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Proses rekrutmen biasanya melalui media sosial, terus nanti para pelamar kesini untuk melamar dan setelah itu menunggu informasi lebih lanjut kurang lebih 1 bulan itu untuk maksimalnya, untuk minimalnya paling tidak hanya seminggu atau dua minggu. Tetapi itu semua harus tetap melalui Dinas Ketenagakerjaan terlebih dahulu.

2. Pertanyaan : Siapakah yang menganalisis kebutuhan karyawan sehingga proses rekrutmen dilakukan?

Jawaban : Kalau untuk analisis kebutuhan karyawan, yaitu langsung dari bidang operasional, lalu bidang operasional menyatukan bagian apa saja yang kurang, nanti bidang operasional mengajukan ke pimpinan, kalau benar-benar butuh maka akan langsung di adakan rekrutmen karyawan.

3. Pertanyaan : Berapakah kandidat calon karyawan yang ditentukan dalam pelaksanaan rekrutmen oleh Bravo Supermarket Bjonogoro?

Jawaban : Untuk saat ini masih belum ada, tetapi jika pada bulan lalu waktu bulan ramadhan ada 35 pelamar calon karyawan.

4. Pertanyaan : Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal, seperti contoh rekrutmen internal seperti promosi jabatan yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Tetap menggunakan dua sumber, tetapi untuk sumber internal seperti promosi jabatan tetap harus bertahap, seperti contoh dilihat dari kinerjanya seperti apa, bukan dengan pedoman berapa lama dia bekerja, tetapi dari pedoman prestasi yang telah dilakukan.

5. Pertanyaan : Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro dalam proses rekrutmen tersebut?

Jawaban : Persyaratan seperti biasa, seperti surat lamaran pekerjaan, FC ijasah terakhir, pas foto 4x6 2 lembar, daftar riwayat hidup, SKCK, jika memang ada sertifikat-sertifikat bisa juga dilampirkan untuk sebagai dokumen pendukungnya.

6. Pertanyaan : Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Untuk seleksi yang pertama dilihat tinggi badannya, tes tulis, dan yang terakhir tes wawancara.

7. Pertanyaan : Bagaimana jika terdapat salah satu persyaratan calon karyawan yang tidak memenuhi persyaratan?

Jawaban : Apabila ditemukan berkas calon karyawan yang tidak memenuhi syarat seperti ijasah yang belum keluar maka berkas tersebut masih bisa untuk disusulkan, tetapi juga harus dilampirkan surat keterangan lulus. Dan

jika ada berkas yang palsu maka akan ditolak dan dinyatakan tidak memenuhi syarat.

8. Pertanyaan : Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam seleksi calon karyawan di Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Yang pertama seleksi berkas, setelah itu tes tulis, kemudian yang terakhir tes wawancara. Dari semua tahapan proses itu kita bisa memilih nilai yang paling tinggi.

Lampiran 5

Transkrip Hasil Wawancara 3

(Bidang Operasional Bravo Supermarket Bojonegoro)

Nama Informan : Luluk Ima Lutfiani

Jabatan : Operasional

Tanggal Wawancara : 19 Juli 2023

1. Pertanyaan : Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Proses rekrutmen yang dilakukan sering kali melalui media sosial, selain itu juga bisa dari mulut kemulut seperti contoh karyawan Bravo Supermarket memberi tahu ke sanak keluarga ataupun masyarakat luas jika Bravo Supermarket Bojonegoro sedang membuka lowongan pekerjaan untuk mengisi kekosongan jabatan.

2. Pertanyaan : Berapakah kandidat calon karyawan yang ditentukan dalam pelaksanaan rekrutmen oleh Bravo Supermarket Bjonegoro?

Jawaban : Saat ini belum membutuhkan karyawan lagi, karena semua posisi sudah terisi dan kinerja sudah berjalan dengan baik.

3. Pertanyaan : Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal, seperti contoh rekrutmen internal seperti promosi jabatan yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Bravo Supermarket sendiri menggunakan dua sumber rekrutmen, entah itu internal maupun eksternal. Untuk rekrutmen internal seperti contoh promosi jabatan untuk karyawan yang kinerjanya bagus.

4. Pertanyaan : Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket yakni yang pertama tes berkas, setelah berkas semua lengkap baru calon karyawan di panggil untuk di tes wawancara.

Lampiran 6

Transkrip Hasil Wawancara 4

(Karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro)

Nama Informan : Masrukin

Jabatan : Acc Harga

Tanggal Wawancara : 19 Juli 2023

1. Pertanyaan : Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Proses yang dilakukan ketika saya melamar pekerjaan di Bravo Supermarket, yakni yang pertama mengajukan surat lamaran berupa hardfile langsung ke Bravo Bojonegoro, dan setelah itu menunggu dihubungi kembali oleh pihak Bravo terkait dengan panggilan interview.

2. Pertanyaan : Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Proses seleksi yang dilakukan yakni saya harus memenuhi panggilan interview, dan selanjutnya ada beberapa tes yang diberikan seperti tes tulis dan tes lisan.

Lampiran 7

Transkrip Hasil Wawancara 4

(Karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro)

Nama Informan : Afif Kurniawan

Jabatan : Pramuniaga

Tanggal Wawancara : 19 Juli 2023

2. Pertanyaan : Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Yang pertama saya mengajukan surat lamaran pekerjaan, setelah itu di cek berkas, dan selanjutnya saya di panggil untuk melakukan interview, lalu setelah interview harus menunggu pengumuman lagi.

3. Pertanyaan : Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Seleksi yang pertama yaitu diukur tinggi badan dan interview, setelah itu tes tulis. Proses yang dilakukan sangatlah teliti karena untuk kemajuan perusahaan.

Lampiran 8

Transkrip Hasil Wawancara 4

(Karyawan Bravo Supermarket Bojonegoro)

Nama Informan : Aldo Alrezqi

Jabatan : MD (Event Ramadhan)

Tanggal Wawancara : 19 Juli 2023

3. Pertanyaan : Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Proses awal pastinya mengajukan surat lamaran pekerjaan, setelah mengajukan tinggal menunggu waktu pemanggilan untuk interview.

4. Pertanyaan : Bagaimana proses seleksi yang dilakukan oleh Bravo Supermarket Bojonegoro?

Jawaban : Setelah mengajukan lamaran berjarak kurang lebih satu minggu saya di panggil untuk mengukur tinggi badan, lalu melakukan interview, setelah itu di tes tulis dan selanjutnya tinggal menunggu hasil.

Lampiran 9

Dokumentasi



Lampiran 10

**PT. SAUDARA SEJATI SEJAHTERA****BRAVO SUPERMARKET**

Jl. Pemuda No. 37-39 Telp. (0353) 883193, 885573

Fax. (0353) 884194 - e-mail : bravobjn@yahoo.com

BOJONEGORO 62116

SURAT KETERANGAN

No.01/BRV-Bjn/XI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bapak Padnomo BS

Jabatan : Manajer

Nama Perusahaan : PT. SAUDARA SEJATI SEJAHTERA (BRAVO SUPERMARKET)

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Moch Farid Ardiansyah

Alamat : Jl. Tugu RT/RW 018/003, Desa Banjarsari, Kecamatan Trucuk,
Kabupaten Bojonegoro

Pernah melaksanakan penelitian guna untuk pembuatan Tugas Akhir dalam bentuk karya ilmiah (Skripsi) di Bravo Supermarket Bojonegoro, dengan judul :

"ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BRAVO SUPERMARKET BOJONEGORO"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagai semestinya. Terma kasih

Bojonegoro, 27 Juni 2023
Bravo Supermarket BojonegoroPadnomo BS
Manajer