

ANALISIS RECRUITMENT ONLINE PADA PT. TRI JAYA TEKNIK KARAWANG

¹Ilham Ismo Alfiansyah ²Enjang Suherman, ³Laras Ratu Khalida.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

Mn19.ilhamismo@msh.ubpkarawang.ac.id, Enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, teknologi komputer dan internet yang terus berkembang selalu memberi kemudahan dalam segala hal termasuk dalam proses rekrutmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana analisisn recruitment online dan offline. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif deskriptif, dan observasi di lingkungan perusahaan, dengan mewawancar beberapa orang di perusahaan sesuai dengan kebutuhan data penelitian ini adalah dilakukan di PT. Tri Jaya Teknik Karawang yang berlokasi di Jl.Alternatif Krajan II Ds.Warung Bambu Kec.Karawang. Peneliti menggunakan metode IPO (Input Proses Output), wawancara diperoleh dari bagian HR perusahaan. Analisis recruitment online menggunakan *google drive* untuk pengumpulan berkas data dan tes *online*, lalu menggunakan *zoomeet* untuk *interview*.

Kata Kunci: Teknologi, Rekrutmen, Wawancara, Online

ABSTRACT

In the current era of globalization, ever-developing computer and internet technology always makes everything easier, including the recruitment process. The aim of this research is to find out, analyze and explain how online and offline recruitment is analyzed. The research design used in this research is descriptive research with a descriptive qualitative approach, and observations in the company environment, by interviewing several people in the company according to the data requirements. This research was carried out at PT. Tri Jaya Teknik Karawang which is located on Jl. Alternative Krajan II Ds. Warung Bambu Kec. Karawang. Researchers used the IPO (Input Process Output) method, interviews were obtained from the company's HR department. Online recruitment analysis uses Google Drive to collect data files and online tests, then uses Zoomeet for

Keywords : Interview, Online, Technology, Recruitment

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, teknologi komputer dan internet yang terus berkembang selalu memberi kemudahan dalam segala hal termasuk dalam proses rekrutmen. Rekrutmen penting bagi organisasi karena memiliki fungsi untuk menghimpun sumber daya manusia ke dalam suatu organisasi Saat ini dengan canggihnya teknologi, e-rekrutmen telah menjadi tren bagi pencari pekerjaan (*job seekers*) maupun perusahaan yang mencari tenaga kerja. Sistem rekrutmen ini memanfaatkan internet sehingga jarak dan waktu tidak menjadi halangan dalam proses rekrutmen. Para pencari kerja dapat mengakses situs pencarian kerja dan melamar melalui situs tersebut selama 24 jam dan dimanapun mereka berada

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018)

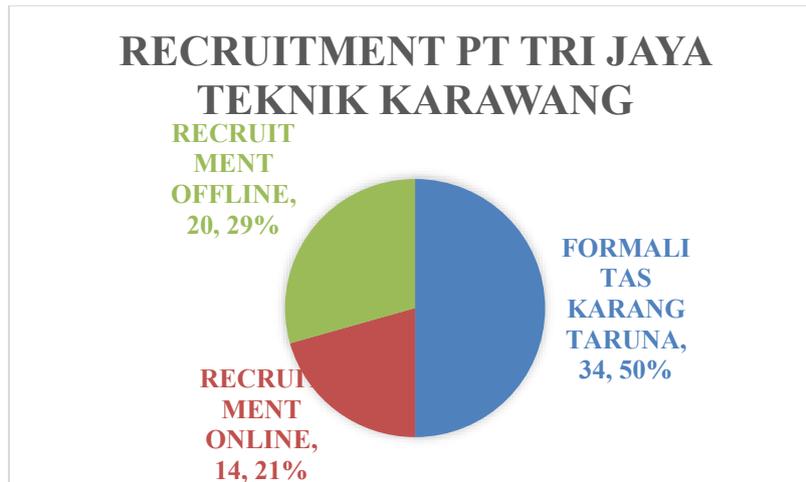
Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Menurut Purnaya (2016), seleksi merupakan proses satu arah dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar kepada pelamar. Definisi lain mengatakan bahwa seleksi adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi. (Menurut Mangkunegara dalam Anggraeni, 2019)

PT. Tri Jaya Teknik Karawang merupakan perusahaan *engineering* yang bergerak dibidang fabrikasi, machining dan part stamping. PT. Tri Jaya Teknik mulai merintis bisnis sejak tahun 2007 dan mulai memiliki dan menempati workshop sendiri di tahun 2009, yang berada di Jl. Alternatif Krajan II Ds. Warung Bambu Kec. Karawang Timur, yang menjadi pemasok suku cadang kendaraan bermotor ke berbagai perusahaan otomotif

PT. Tri Jaya Teknik Karawang masih menggunakan system rekrutmen offline dengan menggunakan tahapan proses yang masih kurang efektif dan masih ada intervensi dari pihak luar / *external* hal ini karena rekrutmen di PT. Tri Jaya Teknik Karawang masih menggunakan metode rekrutmen konvensional. Dimana calon kandidat yang mempunyai keahlian khususnya di bidang las langsung ke tahap uji kompetensi, Dimana kalau calon kandidat lolos masuk ke tahap interview dan jika lolos langsung training, karena adanya intervensi dari pihak external seperti karang taruna maka proses recruitment menjadi tidak kompetibel dan tidak efektif

Rekrutmen online pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang masih kurang efektif karena PT. Tri Jaya Teknik Karawang dulu pernah menggunakan Yayasan tapi kurang efektif karena ada kendala dari pihak yang tidak bertanggungjawab yang mengatas nama kan perusahaan melalui Yayasan yang di intervensi pihak lain menjadikan rekrutmen lewat yaasan juga menjadi tidak kompetibel dan tidak efektif



Gambar 1 Diagram Venn

Indeks recruitment karyawan bulan september

Sumber : Data Primer PT TRI JAYA TEKNIK KARAWANG (oleh peneliti)

Berdasarkan Gambar Diagram Venn pada bulan September 2023 Recruitment PT. Tri Jaya Teknik Karawang pada recruitment Offline menunjukkan angka sebesar 29 %, dikarenakan yang mendaftar secara offline sebanyak 20 orang, Recruitment Online menunjukkan angka sebesar 21% dikarenakan yang mendaftar 14 orang dan Recruitment Formalitas menunjukkan angka sebesar 50% dikarenakan yang mendaftar secara formalitas sebanyak 34 orang. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Gambar Diagram persentase terbesar melalui recruitment PT. Tri Jaya Teknik Karawang melakukan Recruitment formalitas karena setiap orang mendaftar melalui secara online maupun offline akan dipermudah melalui LSM dan Karang Taruna sedangkan Recruitment Murni secara online dan offline sebesar 21% dan 29% karena yang mengikuti tes recruitment dibatasi kuota untuk lowongan pekerjaan.

Dari data di atas bertujuan untuk menggambarkan proses recruitment online agar lebih efisien dan efektif, tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “*Analisis Recruitment Online pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang*”.

KAJIAN TEORI

Analisis jabatan dalam manajemen sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan akan memberikan gambaran untuk membantu pengambilan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, maupun kompensasi. Selain memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi, maka pegawai telah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dengan seoptimal mungkin

Rekrutmen merupakan proses manajemen yang penting dan apabila rekrutmen gagal dilakukan akan memberikan kesulitan bagi organisasi termasuk efek buruk dalam profitabilitas dan keterampilan yang tidak tepat pada staf. Strategi untuk melaksanakan rekrutmen dengan baik menurut Sinha & Thaly (2013) membentuk manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan agar dapat memanfaatkan metode-metode yang dapat digunakan dalam merekrut seperti iklan pekerjaan, situs web yang dimiliki perusahaan,

sosial media, lowongan pekerjaan di berbagai media, saran dari karyawan yang ada, kerja sama dengan instansi pendidikan dan lainlain. Proses rekrutmen perusahaan dengan keefektivitasan yang dilakukan merupakan peran penting dalam mengambil keputusan strategis oleh perusahaan karena merupakan salah satu investasi utama .

Recruitment online adalah suatu proses rekrut untuk pekerjaan dan pemrosesan sistem secara online bagi perusahaan untuk mengiklankan lowongan pekerjaan mereka dan bagi para pencari pekerjaan dapat memasukkan lamaran mereka lewat internet. Dengan sistem ERecruitment, persyaratan kerja, pengurutan daftar pekerja dan perekrutan pekerja menjadi lebih mudah bagi perusahaan atau organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa e-recruitment adalah proses rekrut pegawai atau pekerja yang dilakukan menggunakan sistem informasi dan juga internet agar dapat membantu proses bisnis perusahaan menjadi lebih mudah.

Dalam perancangan sistem rekrutmen online ini dibutuhkan sebuah analisa kebutuhan agar sistem dapat berfungsi dengan baik dan sesuai dengan keperluan perusahaan. Data didapat dari wawancara dan hasil observasi langsung ke perusahaan. Agar mendapatkan calon satpam yang memenuhi standar perusahaan maka dibuatlah Sistem rekrutmen online sebagai alat bantu untuk departemen personalia.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan data

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif deskriptif, dan observasi di lingkungan perusahaan, dengan mewawancarai beberapa orang di perusahaan sesuai dengan kebutuhan data

Dalam penelitian kualitatif deskriptif pengumpulan data menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Juga tidak diabaikan kemungkinan menggunakan sumber-sumber lain, seperti dokumen, dan rekaman (record) yang tersedia. Pelaksanaan pengumpulan data ini juga melibatkan berbagai aktivitas pendukung lainnya, seperti menciptakan rapport, pemilihan informan, pencatatan data/informasi hasil pengumpulan data

Dalam pengumpulan data wawancara yang di lakukan oleh penulis di PT. Tri Jaya Teknik terbagi menjadi 3 kategori yaitu :

1. Utama

Informasi utama yang didapat dalam pengumpulan data, yaitu adalah bagian Human Resource Development (HRD), yang memiliki kebijakan dalam melakukan rekrutmen

2. Kunci

Informasi kunci yang didapat dalam pengumpulan data adalah informasi dari sebab terjadinya kebutuhan tenaga kerja baru, dalam hal ini yang menjadi kunci yakni User yang mengajukan kepada bagian HRD untuk kebutuhan

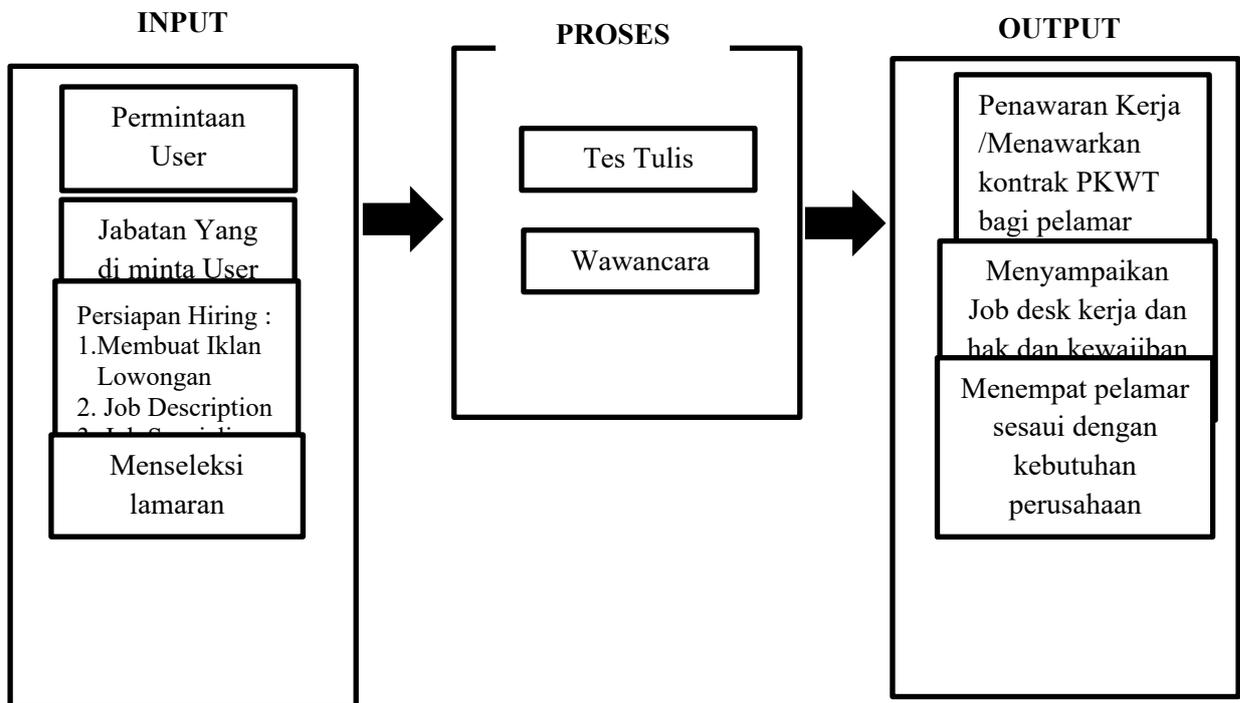
3. Pendukung

Informasi utama yang didapat dalam pengumpulan data adalah data, beberapa karyawan dan satpam mengenai seputar perusahaan, seperti produksi, vendor dll

Metode IPO (Input, Proses dan Output)

Dalam alur peneliti menetapkan metode IPO (*Input, Proses dan Output*) penelitian dalam menerapkan proses recruitment yang di lakukan di PT. Tri Jaya Teknik yaitu

masukannya (*input*), proses (*proses*) dan keluarannya (*output*). Ketiga tahapan tersebut akan digambarkan pada gambar berikut :



Gambar 2 Metode IPO

Penjelasan:

- Input digunakan sebagai masukan dan evaluasi pada tahap awal bertujuan untuk memastikan bahwa rencana yang akan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang meliputi berkas lamaran, kualifikasi kompetensi, dan persyaratan seperti umur dan pengalaman
- Proses diperlukan untuk mengubah masukan (Input) menjadi hasil (Output) yang direncanakan. Evaluasi proses bertujuan untuk mengetahui apakah perekrutan yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan yang meliputi tes tulis, wawancara dan medical cek up
- Output (hasil) merupakan hasil dari proses memperlihatkan apakah perekrutan sesuai dengan kebutuhan yang di minta oleh user dengan calon karyawan yang sudah lulus dari tes tulis sampai ke medical cek up

Flow Chart Proses Recruitment



Gambar 3 Flow chart Recruitment

Dari hasil flowchart alur recruitment di PT.Tri Jaya Teknik Karawang dapat di jabarkan sebagai berikut :

User mengajukan penambahan atau penggantian karyawan

User merupakan departemen yang membutuhkan penambahan atau penggantian karyawan. User dapat melakukan pengajuan penambahan atau penggantian karyawan minimal 2 minggu sebelum tanggal dibutuhkan.

Memperoleh persetujuan HRD

Tahap selanjutnya yaitu memastikan persetujuan dari HRD. Pihak HRD akan menganalisa form permintaan penambahan atau penggantian karyawan dengan menganalisa sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan apabila permintaan dari user telah memenuhi kriteria maka HRD akan menyetujui untuk merekrut karyawan baru.

Pembukaan lowongan Kerja

Semakin luas penyebaran lowongan pekerjaan akan semakin banyak kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang tepat. Hal yang harus diperhatikan sebelum melakukan pemasangan iklan yaitu:

1. Penentuan sumber-sumber rekrutmen Sumber rekrutmen dilakukan sesuai dengan permintaan user akan melakukan perekrutan sumber dari dalam atau luar perusahaan.
2. Metode rekrutmen yang dilakukan yaitu metode terbuka. HRD mempublikasikan lowongan pekerjaan melalui situs perusahaan/ sosial media

Penerimaan Berkas Lamaran

Pelamar dapat mengirim berkas lamaran lewat scan QR di poster/ pamphlet PT. Tri Jaya Teknik penyeleksian berkas akan di mulai dari pelamar mengirimkan berkas lamaran pekerjaan lebih awal

Seleksi Berkas dan Mengatur Jadwal Tes Tertulis

Seleksi administrasi adalah tahap pengecekan berkas lamaran yang masuk harus sesuai dengan persyaratan. Masalah yang sering terjadi dalam tahap seleksi administrasi yaitu terdapat pelamar yang memalsukan ijazah SMA, tetapi hal tersebut dapat diatasi oleh pihak HRD, selanjutnya setelah kualifikasi terpenuhi maka pelamar akan lolos ke tahap berikutnya.

Panggilan Tes Tertulis Dan Bintalsik

Pelamar yang lolos seleksi administrasi dihubungi via telepon/whatsapp untuk di jadwalkan untuk tes online

Tes Online

Tahap ini merupakan bagian utama dari prosedur rekrutmen karyawan. Tahaptahap seleksi penerimaan karyawan kontrak di PT. Tri Jaya Teknik Karawang

Tes Online terdiri dari 25 soal mengenai matematika dasar dan pengetahuan umum dengan waktu penyelesaian 30 menit. Pelamar dinyatakan lolos tes online apabila nilainya > 70

Interview Online

Interview bertujuan untuk menemukan dan menentukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan persyaratan jabatan. Untuk mengetahui kepribadian pelamar. Mencari informasi relevan yang dituntut dalam persyaratan jabatan

Tes Kesehatan

Tes kesehatan dilakukan setelah keputusan lolos dari tahap seleksi. Sebelum melakukan tes kesehatan, pelamar harus diberikan surat pengantar yang digunakan untuk melakukan tes kesehatan di balai pengobatan

Orientasi

Orientasi dilakukan oleh bagian HRD factory. Kegiatan orientasi karyawan baru terdapat penjelasan mengenai hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan yang dilaksanakan ± 1 jam. Selanjutnya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dilokasi kerjanya setelah penempatan.

Pempatan

Karyawan menandatangani surat perjanjian kerja dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan di perusahaan.

Penandatanganan Kontrak (PKWT)

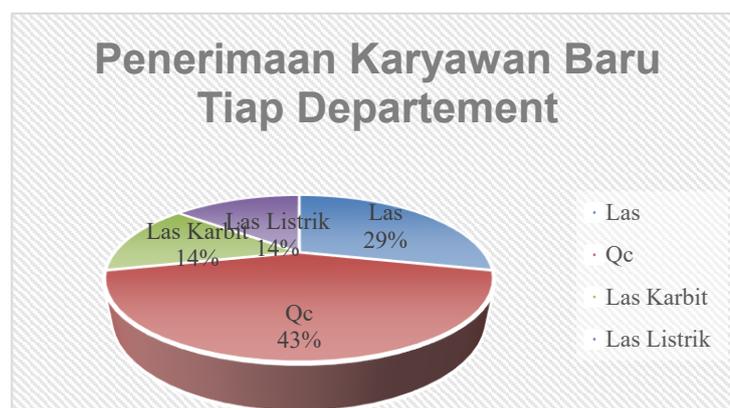
Setelah karyawan selesai orientasi dan penempatan, lalu karyawan akan melakukan perjanjian kerjawaktu Tertentu yang sesuai dengan undang undang yang berlaku

Membuat Laporan Recruitment

Setelah proses recruitment selesai Staff HRD akan melakukan penilaian keefektifan rekrutment yang telah terjadi dan juga melaporkan kendala dan penyelesaian terhadap proses recruitment agar pada saar proses recruitment ke depannya menjadi lebih efektif dan efisien

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menggunakan metode IPO (*Input Proses Output*), dimana dari data pelamar dari karang taruna sebanyak 34 pelamar , recruitment online 14 pelamar dan recruitmen offline 20 pelamar, yang telah melewati seleksi berkas dan tes tulis lalu selanjutnya seleksi *interview* dan medical *cek up*, dari jumlah sebelumnya karang taruna sebanyak 34 pelamar , recruitment online 14 pelamar dan *recruitmen offline* 20 pelamar menjadi 15 orang yang di tempatkan di berbagai tempat



Gambar 10 Diagram venn penempatan karyawan

Tabel 1 Tabel penempatan karyawan

Penerimaan Karyawan Baru Januari 2024	Las	Qc	Las Karbit	Las Listrik
Departemen	4	6	2	2

Tabel 2 Tabel penempatan karyawan

No	Nama	Penempatan	Status
1	SETIA BUDI	Las	PKWT
2	PUTRI RATNA SARI	Qc	Magang
3	TENGGU FIRDAUS	Las	PKWT
4	WINA TANTRI	Qc	PKWT
5	MUHAMAD ANDIKA	Las	Magang
6	ADINDA	Las	Magang
7	TAUFIK HIDAYAT	Las	PKWT
8	ANNISA CANTIKA	QC	PKWT
9	ANGGA WIRDOYO	Las Karbit	Magang
10	ANITA	Qc	Magang
11	MUHAMAD FAJAR	Las Karbit	Magang
12	ANISYAH	Qc	PKWT
13	WAHYU HIDAYAT	Las Listrik	PKWT
14	RENIKA NURUL	Qc	PKWT
15	FELIX SIHOTANG	Las Listrik	Magang

PEMBAHASAN

PT. Tri Jaya Teknik Karawang merupakan perusahaan engineering yang bergerak dibidang fabrikasi, machining dan part stamping. PT. Tri Jaya Teknik mulai merintis bisnis sejak tahun 2007 dan mulai memiliki dan menempati workshop sendiri di tahun 2009, yang berada di Jl. Alternatif Krajan II Ds. Warung Bambu Kec. Karawang Timur, yang menjadi pemasok suku cadang kendaraan bermotor ke berbagai perusahaan otomotif

Dalam melakukan rekrutment calon karyawan PT. Tri Jaya Teknik Karawang melakukan beberapa tahapan, berikut prosedur rekrutmen karyawan di PT. Tri Jaya Teknik

User Mengajukan Penambahan Atau Penggantian Karyawan

User merupakan departemen yang membutuhkan penambahan atau penggantian karyawan. User dapat melakukan pengajuan penambahan atau penggantian karyawan minimal 2 minggu sebelum tanggal dibutuhkan.

Memperoleh Persetujuan HRD

Tahap selanjutnya yaitu memastikan persetujuan dari HRD. Pihak HRD akan menganalisa form permintaan penambahan atau penggantian karyawan dengan menganalisa sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan apabila permintaan dari user telah memenuhi kriteria maka HRD akan menyetujui untuk merekrut karyawan baru.

Pembukaan Lowongan Kerja

Semakin luas penyebaran lowongan pekerjaan akan semakin banyak kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang tepat. Hal yang harus diperhatikan sebelum melakukan pemasangan iklan yaitu:

1. Penentuan sumber-sumber rekrutmen Sumber rekrutmen dilakukan sesuai dengan permintaan user akan melakukan perekrutan sumber dari dalam atau luar perusahaan.
2. Metode rekrutmen yang dilakukan yaitu metode terbuka. HRD mempublikasikan lowongan pekerjaan melalui situs perusahaan/ sosial media

Penerimaan Berkas Lamaran

Pelamar dapat mengirim berkas lamaran lewat scan QR di poster/ pamphlet PT. Tri Jaya Teknik penyeleksian berkas akan di mulai dari pelamar mengirimkan berkas lamaran pekerjaan lebih awal

Seleksi Berkas dan Mengatur Jadwal Tes Tertulis

Seleksi administrasi adalah tahap pengecekan berkas lamaran yang masuk harus sesuai dengan persyaratan. Masalah yang sering terjadi dalam tahap seleksi administrasi yaitu terdapat pelamar yang memalsukan ijazah SMA, tetapi hal tersebut dapat diatasi oleh pihak HRD, selanjutnya setelah kualifikasi terpenuhi maka pelamar akan lolos ke tahap berikutnya.

Panggilan Tes Tertulis Dan Bintalsik

Pelamar yang lolos seleksi administrasi dihubungi via telepon/whatsapp untuk di jadwalkan untuk tes online

Tes Online

Tahap ini merupakan bagian utama dari prosedur rekrutmen karyawan. Tahaptahap seleksi penerimaan karyawan kontrak di PT. Tri Jaya Teknik Karawang

Tes Online terdiri dari 25 soal mengenai matematika dasar dan pengetahuan umum dengan waktu penyelesaian 30 menit. Pelamar dinyatakan lolos tes online apabila nilainya > 70

Interview Online

Interview bertujuan untuk menemukan dan menentukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan persyaratan jabatan. Untuk mengetahui kepribadian pelamar. Mencari informasi relevan yang dituntut dalam persyaratan jabatan

Tes Kesehatan

Tes kesehatan dilakukan setelah keputusan lolos dari tahap seleksi. Sebelum melakukan tes kesehatan, pelamar harus diberikan surat pengantar yang digunakan untuk melakukan tes kesehatan di balai pengobatan

Orientasi

Orientasi dilakukan oleh bagian HRD factory. Kegiatan orientasi karyawan baru terdapat penjelasan mengenai hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan yang dilaksanakan ± 1 jam. Selanjutnya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dilokasi kerjanya setelah penempatan.

Pempatan

Karyawan menandatangani surat perjanjian kerja dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan di perusahaan.

Penandatanganan Kontrak (PKWT)

Setelah karyawan selesai orientasi dan penempatan, lalu karyawan akan melakukan perjanjian kerjawaktu Tertentu yang sesuai dengan undang undang yang berlaku

Membuat Laporan Recruitment

Setelah proses recruitment selesai Staff HRD akan melakukan penilaian keefektifan rekrutment yang telah terjadi dan juga melaporkan kendala dan penyelesaian terhadap proses recruitment agar pada saat proses recruitment ke depannya menjadi lebih efektif dan efisien

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis Rekrutment pegawai Setelah melakukan proses recruitment melalui tahap seleksi berkas, tes *online* dan *interview online* menggunakan *google form* untuk pengumpulan data dan tes online lalu menggunakan *zomeet* untuk *interview* di PT. Tri Jaya Teknik, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Dengan adanya sistem *rekrutment* ini, maka dapat membantu perusahaan untuk mempermudah dalam pengelolaan sistem rekrutmen karyawan yang ada pada PT. Tri Jaya Teknik, dan setelah melakukan analisis dapat disimpulkan bahwa sistem online lebih *efisien* dan juga bias menghemat biaya (*Cost Down*) dalam prosesnya yang menggunakan *google drive* untuk seleksi berkas, *google form* untuk tes *online* dan *zomeet* untuk *interview*.

Implikasi Teoritis

Setelah melakukan proses recruitment melalui tahap seleksi berkas, tes online dan *interview online* menggunakan *google form* untuk pengumpulan data dan tes online lalu menggunakan *zoommeet* untuk *interview* telah didapatkan beberapa kandidat yang akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan user untuk memenuhi kebutuhan manpower pada bagian Las, Qc, Las Karbit dan Las Listrik

Implikasi Praktik

Setelah melakukan perbandingan antara sistem rekrutmen online dan *offline* didapat bahwa sistem online lebih *efisien* dan juga bias menghemat biaya (*Cost Down*) dalam prosesnya yang menggunakan *google drive* untuk seleksi berkas, *google form* untuk tes *online* dan *zomeet* untuk *interview*

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. (2019). *Pengaruh seleksi recruitment online pada PT. Suka Buana*. (Skripsi). Universitas Hasanuddin.
- Ardian, Noni. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa). Vol. 4, No.2.
- Arikunto, Suharsimi. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Menggunakan online sistem*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rajawali
- Badriyah, Mila. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang, Sunyoto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Elbadiansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fahmi, I. (2021). *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fatimah. (2019). *Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wirasena Cipta Reswarra*. Jurnal Panca Budi. Vol. 1, No.1.
- Fauzi, Rita Irviani. (2022). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Febriani dan Hasan, Lenny. (2019). *Dampak Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Pegawai Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta. Vol.14, No.1.
- Purnaya dan Danang. (2019). *Pengaruh seleksi recruitment online pada PT. Inti Buana*. (Skripsi). Universitas Siliwangi
- Mahmud Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.