

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia

Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 124-132

ISSN: 2986-7002

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8049490>

Analisis Sistem Rekrutmen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Tirta Tarum PDAM Karawang

Selvi Pebrianti¹, Uus MD Fadli²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang

Email: mn20.selvipebrianti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Perekrutan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Perekrutan diperlukan untuk mencari Sumber Daya Manusia (SDM) guna mengisi suatu pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Dalam proses perekrutan, perusahaan sudah seharusnya selektif untuk menghindari kesalahan dalam merekrut pegawai. Metode Penulisan Dalam penulisan laporan ini penulis menggunakan metode penulisan deskriptif, yaitu menuliskan hasil praktek kerja dengan mendeskripsikan atau menggambarkan proses rekrutmen pegawai di PDAM Karawang. Dalam menggambarkan proses rekrutmen pegawai di PDAM Karawang maka dibuat suatu bagan alur untuk memperlihatkan tahapan dalam proses rekrutmen pegawai. Teknik Pengumpulan Data dengan Studi Pustaka, Studi Lapangan, dan Wawancara.

Kata kunci: *Rekrutmen, Karyawan, Sumber Daya Manusia*

Abstract

Recruitment of employees is one of the important factors in a company. Recruitment is needed to find Human Resources (HR) to fill a job in the company. In the recruitment process, companies should be selective to avoid mistakes in recruiting employees. Writing Method In writing this report the writer uses a descriptive writing method, namely writing the results of work practices by describing or describing the employee recruitment process at PDAM Karawang. In describing the employee recruitment process at PDAM Karawang, a flow chart is made to show the stages in the employee recruitment process. Data Collection Techniques with Library Studies, Field Studies, and Interviews.

Keywords: *Recruitment, Employees, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Maksud rekrutmen di sini adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen mulai berlangsung dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.

Aktivitas utama tentang manajemen SDM adalah pengadaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berupa aktivitas- aktivitas untuk menyusun program penarikan tenaga kerja. Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi. Adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong. Yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan rekrutmen. Rekrutmen sendiri dalam suatu organisasi, merupakan kegiatan personalia yang amat penting, karena berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas. Dapat mendukung produktivitas dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen (penarikan) adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung dari kualitas penarikannya.

KAJIAN TEORI

Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Lanjutnya rekrutmen adalah rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.

Rekrutmen menurut Yamin dalam Simbolon (2018). merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan. Rekrutmen dilaksanakan agar organisasi mendapat pegawai yang kapabel sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebagaimana rekrutmen menurut Siagian dalam Simbolon (2018, adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

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).

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Indikator rekrutmen karyawan 1) Penentuan jumlah dan kualifikasi calon, 2) Pengisian data formulir lamaran, 3) Pelaksanaan tes kecerdasan, 4) Pelaksanaan tes bakat, 5) Pelaksanaan tes wawancara, 6) Pelaksanaan tes kesehatan, 7) Penilaian hasil diterima atau ditolak.

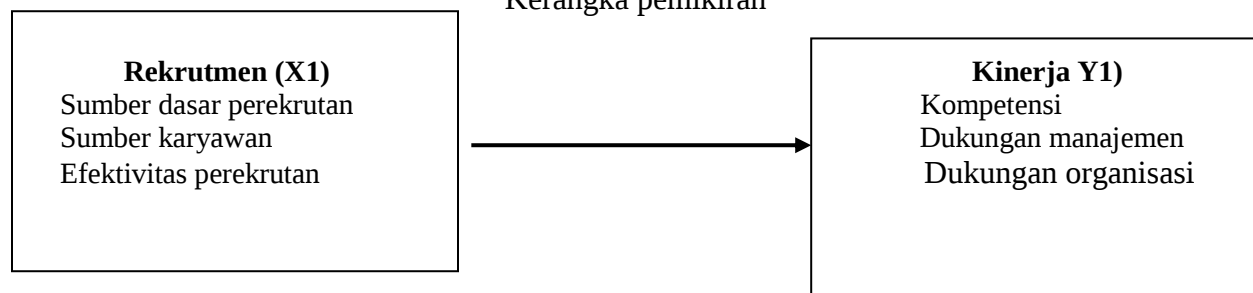
Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Didalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian.

Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono, 2017: 92). Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang di dapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian, dalam kerangka pemikiran dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber- sumber, dan kemudian di terapkan dalam sebuah kerangka pemikiran. Pemahaman dalam sebuah kerangka pemikiran akan melandasi pemahaman- pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pemikiran ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis di atas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu "Penggunaan Rekrutmen SDM Karyawan Pada PT. Tirta Tarum PDAM Karawang".

Tabel 1
Kerangka pemikiran



Hipotesis/Proposisi

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Hipotesis, penulis menyimpulkan sementara, bahwa ada hubungan yang signifikan antara sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut dirumuskan dengan symbol, sebagai berikut:

- a. $H_1: r_s = 0$, maka ada hubungan yang signifikan antara sistem rekrutmen SDM (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. $H_0: r_s \neq 0$, maka tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem rekrutmen SDM (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian sistem rekrutmen terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Tirta Tarum PDAM Karawang yang berada di Kabupaten Karawang.

Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berkaitan dengan strategi promosi berkenaan dengan keputusan pembelian. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal atau artikel ilmiah dari penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai berikut.

- 1) Wawancara. Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.
- 2) Observasi dan Dokumentasi. Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan (field research) yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka sehingga dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparatapar eksekutif maupun legislatif daerah.

Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama *Waterleiding* sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai *Suido Syo*.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Tarum PDAM Karawang tahun 2023 dengan jumlah 99 sampel (responden). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan jenis sampling insidental. Sampling insidental merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau spontanitas, artinya siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik yaitu karyawan PT Tirta Tarum PDAM Karawang, maka orang tersebut digunakan sebagai sampel atau responden.

Untuk deskripsi responden dalam penelitian yang berjudul “Analisa Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM Karyawan Pada PT. Tirta Tarum PDAM Karawang” ini melihat dari beberapa segi yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitian pada Tirta Tarum PDAM Karawang mengenai sistem rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka dari itu peneliti memiliki dua pembahasan yaitu.

Mekanisme dalam melakukan rekrutmen

Mekanisme PT. Tirta Tarum Karawang dalam melakukan rekrutmen antara lain: kerjaan di PT. Tirta Tarum Karawang.

a) Proses

- a. Menyebarkan iklan diurusannya masing-masing, contohnya dibagian pegawai bagian umum diambil khususnya jurusan ekonomi.
- b. Tahap yang kedua melakukan sesi wawancara yang diseleksi langsung oleh HRD perusahaan.
- c. Calon karyawan melakukan tes psikotes.
- d. Dan tahap terakhir calon karyawan melaksanakan tes kesehatan sebagai tahap akhir dalam melakukan rekrutmen ketenagaan.

b) Sistem Rekrutmen Yang Diterapkan PT. Tirta Tarum Karawang

1. Proses sistem rekrutmen yang diterapkan ialah melalui website, maupun softcopy, hardcopy, setelah itu perusahaan menyeleksi kembali administrasi si calon karyawan tersebut. Setelah itu ada namanya uji pengetahuan, bahasa Inggris, selanjutnya ada tes kesehatan psikotes, dan yang terakhir tes wawancara dengan manajer perusahaan.
2. Berikut ini langkahlangkah yang umum dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:
 - a. Mengidentifikasi jabatan dan lowongan
 - b. Menentukan calon yang tepat
 - c. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
 - d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
 - e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
 - f. Menyaring atau menyeleksi kandidat
 - g. Membuat penawaran kerja
 - h. Mulai bekerja
3. PT. Tirta Tarum menerapkan website, maupun softcopy, hardcopy, setelah itu perusahaan menyeleksi kembali administrasi si calon karyawan tersebut. Itulah proses yang diterapkan

perusahaan dalam merekrut karyawannya. Menurut Samsudin proses pelaksanaan merupakan tugas penting dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Berikut ini langkah-langkah yang umum dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen menurut Samsudin sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi jabatan dan lowongan
- b. Menentukan calon yang tepat
- c. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
- e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
- f. Menyaring atau menyeleksi kandidat
- g. Membuat penawaran kerja
- h. Mulai bekerja

Tabel 2
Hasil Penelitian

No	Keterangan	Narasumber		
		1	2	3
1	Apa saja yang dilakukan dan yang harus diperhatikan Human Resources Division dalam menyusun strategi untuk merekrut ?	v		
2	Upaya apa saja yang dilakukan oleh Human Resources Division dalam proses pencarian pelamar kerja ?	v		
3	Tahap-tahap apa saja yang ada dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh Human Resources Division untuk menyaring atau menyisihkan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok ?	v		
4	Apa yang dilakukan Human Resources Division dalam pembuatan kumpulan pelamar?	v		
5	Apa saja tanggung jawab yang harus dilakukan dalam proses hiring dan firing tenaga kerja ?		V	
6	Apa saja peran Anda dalam penyusunan prosedur seleksi recruitment karyawan baru ?		V	
7	Mengapa Anda harus berkoordinasi dengan divisi lain mengenai kebutuhan tenaga kerja?		V	
8	Apa saja yang Anda lakukan dan yang perlu diperhatikan pada saat pemilihan kandidat ?		v	
9	Tahap apa saja yang Anda lakukan dan apa saja yang menjadi pertimbangan Anda dalam memilih kandidat sebelum kandidat tersebut Anda rekomendasikan kepada User?			V
10	Dokuman apa saja yang biasanya Anda siapkan ketika ada karyawan baru ?			V
11	Sistem apa saja yang harus Anda gunakan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari?			V
12	Hal apa saja yang terdapat dalam laporan rekapitulasi karyawan yang sering Anda buat?			V

Sistem Rekrutmen Tirta Tarum Pdam Karawang

Pada dasarnya konsep rekrutmen yang diterapkan di Tirta Tarum PDAM Karawang didasarkan pada kebutuhan. Artinya proses rekrutmen dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan Tirta Tarum PDAM Karawang akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan

Sistem rekrutmen karyawan menggunakan media sosial seperti instagram, namun proses penerimaan lebih mengarah ke sistem relasi kekeluargaan, namun tetap mengikuti prosedur rekrutmen karyawan yang ada pada Tirta Tarum PDAM Karawang seperti seleksi administrasi, tes potensi akademik, tes wawancara hingga karyawan itu dinyatakan diterima. Pada dasarnya pemilihan karyawan di Tirta Tarum PDAM Karawang tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja yang berlaku diperusahaan-perusahaan pada umumnya.

1) Pelamar mengajukan surat lamaran

Dalam hal ini pelamar mengajukan surat lamaran disertai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh Tirta Tarum PDAM Karawang, syarat-syarat tersebut adalah:

- 1) Foto copy kartu tanda penduduk (KTP)
- 2) Kartu Keluarga (KK)
- 3) Surat Keterangan Kelakuan Baik (SKKB) dari kepolisian
- 4) Ijazah minimal sekolah dasar (SD) sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan
- 5) Umur maksimal 30 tahun

Selain syarat-syarat tersebut, masih ada syarat lain yang harus dipenuhi oleh pelamar, yakni kejujuran, tanggung jawab, dapat berkomunikasi dengan baik, dan profesional. Menurut Bapak H. Abdul Ladim selaku pimpinan (pemilik perusahaan) syarat-syarat tersebut merupakan syarat utama yang harus dimiliki pelamar.

Syarat-syarat tersebut dapat diketahui ketika mereka training kerja dalam tiga bulan. Selain itu dalam menarik karyawan baru Tirta Tarum PDAM Karawang hanya akan mengambil calon karyawan yang benar-benar memenuhi standar kriteria yang ditentukan. Artinya sekalipun relasi dari salah satu pengurus atau karyawan, hal ini tidak menjamin kelulusan bagi calon karyawan dengan memanfaatkan orang dalam.

Hal ini sama dengan sistem rekrutmen yang menggunakan sistem merit. Bahwa sanya sistem merit adalah penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan.

2) Pemeriksaan berkas lamaran

Tim penyeleksi menyeleksi surat-surat lamaran yang telah diterima dengan syarat yang telah ditetapkan. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, bagi pelamar yang memenuhi syarat akan dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

3) Tes pekerjaan

Tes ini bermaksud untuk mendapatkan sebuah informasi dari pelamar atau calon karyawan yang disinkronkan dengan spesifikasi pada jabatan atau pekerjaan yang tersedia pada perusahaan tersebut.

4) Wawancara seleksi

Wawancara seleksi berguna untuk dapat mengetahui seberapa tingkat kemampuan pelamar, selain itu wawancara berguna untuk mendapatkan data yang lebih akurat mengenai kemampuan dari pelamar sehingga dapat memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak

- 5) Pemeriksaan latar belakang
Maksudnya disini untuk memperoleh informasi tentang perilaku pelamar pada masa lalu dan untuk memeriksa kebenaran yang diberikan pada formulir lamaran.
- 6) Wawancara dengan atasan langsung
Atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab atas mempekerjakan pekerja baru. Atasan langsung mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan karena mereka mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan yang dijalani secara tepat.
- 7) Ulasan pekerjaan yang sebenarnya
Sebelum karyawan diterima bekerja diberitahukan mengenai jenis pekerjaan, peralatan yang digunakan dan keadaan dari perusahaan ini untuk menghindari ketidak puasan karyawan setelah karyawan itu diterima.
Jadi proses penerimaan karyawan pada Tirta Tarum PDAM Karawang benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan, meskipun yang lebih diutamakan relasi kekeluargaan, namun proses penerimaan tetap dilakukan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Sistem rekrutmen ini sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Tirta Tarum PDAM Karawang, karena dengan sistem rekrutmen yang benar merupakan suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan.
- 2) Penempatan karyawan yang jauh dibawah kemampuannya akan menimbulkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, karyawan harus ditugaskan sesuai pada kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.
- 3) Jadi, proses penerimaan karyawan pada Tirta Tarum PDAM Karawang benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan, meskipun yang lebih diutamakan relasi kekeluargaan, namun proses penerimaan tetap dilakukan dengan baik.

Referensi

- Akbar. (2017). Analisis sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Bekasi. *Jurnal Ekonomi*, 40-75.
- Al fajar, S., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai. Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Bayhaqy, F. R., Asiyah, S., & Slamet, A. R. (2021). Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Posisi Kerja. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 96107.
- Butarbutar, Tricahyono, & Djatmiko. (2018). Analisis Strategi Sistem Rekrutmen SDM Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, 160.
- Chandra, H., Hm, M., & Rohan. (2020,). Analisis Sistem Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja. *Macakka Journal*, 1, 349-358.
- Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- L Budiarga. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk Makasar. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1-20.

- L Budiarga. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk Makasar. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1-20.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja diperusahaan. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol 1 No 1.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).