

Prosedur Rekrutmen Karyawan pada Toserba Selamat Kota Sukabumi

Alma Prayudani¹, Ratih Hendra Ningsih²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Sukabumi

¹Almaprayudani09@gmail.com, ²Ratihhendraningsih@polteksmki.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Prosedur Rekrutmen Karyawan, Kendala-kendala apa saja yang terjadi saat Rekrutmen Karyawan, dan bagaimana cara mengatasi kendala-kendala pada saat Rekrutmen Karyawan pada Toserba Selamat Kota Sukabumi. Metode penelitian pengumpulan data yang digunakan dalam proses penulisan Tugas Akhir ini antara lain observasi, wawancara, dan studi pustaka. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen pada Toserba Selamat Kota Sukabumi belum sesuai dengan apa yang diharapkan karena Dalam proses mencari tenaga kerja Toserba Selamat tidak membuat iklan lowongan pekerjaan, banyaknya karyawan yang keluar dari Toserba Selamat karena tidak adanya sistem kontrak dalam pekerjaan disetiap pengangkatan pegawai, Pada saat pelatihan kerja kualitas pelamar masih dibawah standar kualifikasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya solusi untuk kendala dalam penarikan tenaga kerja Toserba Selamat telah melakukan cara dengan mempublikasikan melalui media sosial tetapi belum secara lebih luas, dan Toserba Selamat telah mengupayakan adanya sistem kontrak terhadap pegawai namun belum terealisasikan, dan Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran sesuai dengan posisi pekerjaan.

Kata Kunci: Prosedur Rekrutmen

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka, waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut. Hal ini mengakibatkan terjadinya sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing dari karyawan dan perusahaan.

Proses rekrutmen yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah karena proses ini melalui berbagai tahapan, mulai dari peramalan

kebutuhan tenaga kerja, penarikan (*recruitment*), seleksi (*selection*), penempatan, orientasi, dan induksi karyawan. Proses rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan tersebut.

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang diinginkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa kendala Berdasarkan tabel rekapitulasi jumlah penerimaan pegawai baru, dalam bulan maret sampai Februari 456 pelamar untuk kemudian di seleksi, pelamar yang berhasil lulus seleksi sebanyak 146 orang pelamar, dan sisanya sebanyak 227 tidak lulus. Mengapa banyak sekali yang tidak lulus dibanding yang lulus, karena 117 orang dokumen pelamar tidak lengkap dan 108 orang pelamar tidak memenuhi kriteria yang perusahaan butuhkan.

Berdasarkan permasalahan yang muncul tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Bagaimana prosedur rekrutmen pada

Toserba Selamat Kota Sukabumi, Bagaimana kendala prosedur rekrutmen pada Kota Sukabumi Toserba Selamat, Bagaimana solusi mengatasi kendala rekrutmen pada Toserba Selamat Kota Sukabumi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (pemegang kepentingan).

Menurut Badriyah (2017:36) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Rasto (2015:49) Prosedur adalah urutan rencana operasi untuk menangani aktivitas bisnis yang berulang secara seragam dan konsisten. Prosedur merupakan serangkaian aktivitas yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Heyel dan Rasto (2015:49) Prosedur adalah serangkaian langkah-langkah logis dimana semua tindakan bisnis berulang dimulai, dilakukan, dikontrol, dan diselesaikan.

Menurut Neo dalam Hartatik (2014:71) Rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir lamaran mereka diserahkan.

Menurut Kasmir (2016:95) 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. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Menurut Fahmi (2016:36) Seleksi merupakan proses penjurangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Suatu sistem seleksi yang baik harus dilakukan oleh tim seleksi dan kemudian diputuskan dengan

diskusi yang bisa dipertanggungjawabkan keputusannya.

Menurut Kasmir (2016:100) seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya artinya hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Layak maksudnya adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:102) tujuan dilakukannya seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. dalam praktiknya hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang sama, namun sering kali seleksi memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan, dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam kedudukannya.

Menurut Sunyoto (2014:129) Flow Diagram adalah suatu diagram yang menggunakan notasi-notasi untuk menggambarkan arus dari data sistem yang penggunaannya sangat membantu untuk memahami sistem secara logika, terstruktur dan jelas.

Menurut Sunyoto (2014:129) sedangkan fungsi data flow diagram adalah sebagai berikut:

1. Data flow diagram (DFD) adalah alat pembantu model yang memungkinkan profesional sistem untuk menggambarkan sistem sebagai suatu jaringan proses fungsional yang dihubungkan satu sama lain dengan alur data, baik secara manual maupun komputerisasi.
2. Data flow diagram ini adalah salah satu alat pembuatan model yang sering kali digunakan, khususnya bila fungsi-fungsi sistem merupakan bagian yang lebih penting dan kompleks dari pada data yang di manipulasi oleh sistem. dengan kata lain, data flow diagram adalah alat pembuatan model yang memberikan penekanan hanya pada fungsi sistem.
3. Data flow diagram ini merupakan alat perancangan sistem yang berorientasi pada alur data dengan konsep dekomposisi dapat digunakan untuk penggambaran analisis maupun rancangan, sistem yang mudah dikomunikasikan oleh profesional sistem kepada pemakai maupun pembuatan program.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran rekrutmen di Toserba selamat kota sukabumi adalah

dengan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk menggali data atau informasi secara mendalam mengenai gambaran rekrutmen di perusahaan tersebut. kemudian akan dilakukan analisis sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek pengamatan dan gambaran nyata tentang keadaan perusahaan.

2. Wawancara

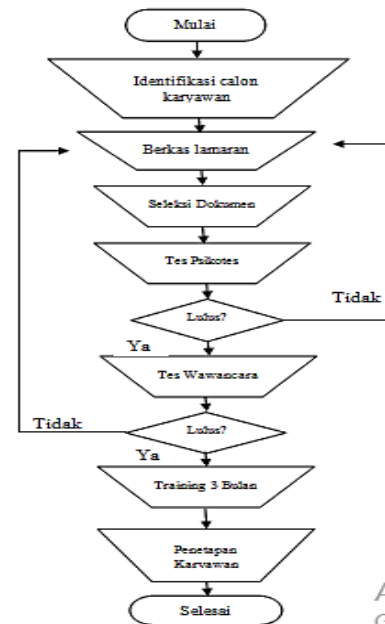
yaitu diperoleh dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan Tugas Akhir.

3. Studi Pustaka

Cara ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang diperoleh dari referensi lainnya seperti buku, panduan, serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

mendapatkan karyawan yang siap diposisikan atau mengisi jabatan atau posisi tertentu.

Untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas, tergantung pada sistem perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, Toserba Selamat Kota Sukabumi memiliki beberapa langkah atau prosedur rekrutmen yang diterapkan, Untuk mengetahui proses pelaksanaan penerimaan pegawai baru pada Toserba Selamat Kota Sukabumi yaitu sebagai berikut:



Activa
Go to Se

Sumber Data: Toserba Selamat Kota Sukabumi 2018

Gambar 1
Alur Prosedur Rekrutmen Karyawan
Toserba Selamat Kota Sukabumi

1. Perusahaan terlebih dahulu mengidentifikasi calon karyawan yang dibutuhkan.
2. Setelah adanya berkas-berkas pelamar yang masuk, perusahaan melakukan seleksi dokumen, apabila kelengkapan dokumen sudah sesuai maka pelamar akan dipanggil untuk mengikuti tes.
3. Bila pelamar lulus psikotes maka akan melanjutkan ketahap berikutnya yaitu tes wawancara.
4. Setelah itu perusahaan melakukan penawaran kerja kepada karyawan.
5. Tahap terakhir perusahaan melakukan system kontrak selama 3 bulan yaitu dalam kegiatan training, setelah dinyatakan lulus selama masa *training* maka pelamar dinyatakan menjadi karyawan tetap.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, Toserba Selamat Kota Sukabumi melakukan rekrutmen karyawan dengan tujuan untuk menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan yang ada di perusahaan demi kemajuan perusahaan. Proses rekrutmen pada Toserba Selamat Kota Sukabumi dilakukan secara tertutup, yaitu dengan tidak mempublikasikan kepada seluruh masyarakat yang berminat untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan seperti memasang pengumuman lowongan kerja pada perusahaan dan luar perusahaan.

Sebelum mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan penelitian orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada suatu perusahaan. Itu semua dilakukan untuk

Berikut adalah uraian mengenai Alur Prosedur Rekrutmen Karyawan Toserba Selamat Kota Sukabumi :

Berikut adalah tabel rekapitulasi jumlah pelamar pada Toserba Selamat Kota Sukabumi bulan Maret 2018- Februari 2019.

Tabel 1
Rekapitulasi Jumlah Pelamar pada Toserba Selamat Kota Sukabumi Bulan (Maret 2018 – Februari 2019)

No	Jenis Pekerjaan	Bulan											
		Mar	Apr	Mei	Jun	Juli	Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
		Pramuniaga											
1.	Pelamar	18	47	35	7	9	10	8	9	10	21	12	21
	Diterima	0	9	10	6	0	5	2	0	3	15	3	3
	Presentase %	0%	19%	28%	85%	0%	50%	25%	0%	30%	71%	25%	14%
		Kasir											
2.	Pelamar	12	32	12	6	6	11	7	6	5	12	9	18
	Diterima	0	2	3	1	0	2	1	0	2	6	4	2
	Presentase %	0%	6%	25%	16%	0%	18%	14%	0%	40%	50%	44%	11%
		Gudang											
3.	Pelamar	8	21	23	7	10	9	5	5	5	7	9	4
	Diterima	0	2	2	2	0	2	2	0	0	4	1	1
	Presentase %	0%	9%	8%	28%	0%	22%	40%	0%	0%	57%	11%	25%

Sumber data: Toserba Selamat Kota Sukabumi

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa Rekapitulasi jumlah Pelamar pada Toserba Selamat kota Sukabumi Bulan Maret 2018 – Februari 2019 dengan jenis-jenis pekerjaan yaitu Pramuniaga, Kasir dan bagian Gudang sebagai berikut:

1. Pada bulan Maret pelamar tercatat sebanyak 38 orang dan tidak ada pelamar yang diterima, untuk posisi pramuniaga, kasir dan gudang di karenakan tidak membuka lowongan pekerjaan.
2. Pada bulan April pelamar tercatat sebanyak 100 orang dan yang diterima sebanyak 13 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 9 orang, kasir 2 orang dan gudang 2 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 87 orang, pada bagian pramuniaga dengan alasan tidak diterima karena pelamar tersebut tidak memenuhi kriteria yang perusahaan inginkan.
3. Pada bulan Mei pelamar tercatat sebanyak 70 orang dan yang diterima sebanyak 15 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 10 orang, kasir 3 orang, dan gudang 2 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 55 orang, pada

bagian pramuniaga dengan alasan tidak diterima karena perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan perusahaan butuhkan pada bulan mei.

4. Pada bulan Juni pelamar tercatat sebanyak 20 orang dan yang diterima sebanyak 9 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 6 orang, kasir 1 orang, dan gudang 2 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 11 orang, untuk posisi gudang dengan alasan tidak diterima karena dokumen pelamar tidak lengkap.
5. Pada bulan Juli pelamar tercatat sebanyak 25 orang dan tidak ada pelamar yang diterima, untuk posisi pramuniaga, kasir dan gudang dan sebagainya, di karenakan Toserba selamat tidak membuka lowongan pekerjaan.
6. Pada bulan Agustus pelamar tercatat sebanyak 30 orang dan yang diterima sebanyak 9 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 5 orang, kasir 2 orang, dan gudang 2 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 21 orang, pada bagian kasir dengan alasan tidak diterima karena pelamar tidak sesuai dengan yang dibutuhkan diketahui dari hasil tes psikotes dan tes wawancara.
7. Pada bulan September pelamar tercatat sebanyak 20 orang dan yang diterima sebanyak 5 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 2 orang, kasir 1 orang, dan gudang 2 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 15 orang, untuk posisi gudang dengan alasan tidak diterima karena dokumen pelamar tidak lengkap dan tidak memenuhi kriteria.
8. Pada bulan Oktober pelamar tercatat sebanyak 20 orang dan tidak ada pelamar yang diterima, untuk posisi pramuniaga, kasir dan gudang dan sebagainya, di karenakan Toserba selamat tidak membuka lowongan pekerjaan.
9. Pada bulan November pelamar tercatat sebanyak 20 orang dan yang diterima sebanyak 5 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 3 orang, kasir 2 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 15 orang, pada posisi gudang dengan alasan tidak ada yang diterima karena tidak memenuhi kriteria yang perusahaan butuhkan.
10. Pada bulan Desember pelamar tercatat sebanyak 40 orang dan yang diterima sebanyak 25 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 15 orang, kasir 6 orang, dan posisi gudang 4 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 15 orang, pada posisi pramuniaga dengan alasan tidak ada yang

diterima karena tidak memenuhi kriteria yang perusahaan butuhkan.

11. Pada bulan Januari pelamar tercatat sebanyak 30 orang dan yang diterima sebanyak 8 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 3 orang, kasir 4 orang, dan posisi gudang 1 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 22 orang, pada posisi kasir dengan alasan tidak ada yang diterima karena tidak memenuhi kriteria yang perusahaan butuhkan.
12. Pada bulan Februari pelamar tercatat sebanyak 43 orang dan yang diterima sebanyak 6 orang, yaitu untuk posisi pramuniaga 3 orang, kasir 2 orang, dan posisi gudang 1 orang, untuk pelamar yang tidak diterima sebanyak 37 orang, pada posisi pramuniaga dengan alasan tidak ada yang diterima karena tidak memenuhi kriteria yang perusahaan butuhkan dan dokumen pelamar tidak lengkap.

Tabel 2

Data karyawan baru berdasarkan jenis kelamin pada Toserba Selamat Kota Sukabumi Bulan (Maret 2018 - Februari 2019)

No.	Jenis kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	Laki-laki	35	37%
2.	Perempuan	60	63%
Jumlah		95	100%

Sumber data: Toserba Selamat Kota Sukabumi

Berdasarkan tabel 2 di atas jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin perempuan menunjukkan jumlah tertinggi yaitu sebanyak 60 orang dengan presentase 63% dari 95 karyawan baru, dan jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan presentase 37% dari 95 karyawan baru. Faktor ini disebabkan karena perempuan bekerja lebih teliti dan lebih mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh Toserba Selamat oleh karena itu Toserba Selamat lebih mengutamakan pelamar perempuan dibandingkan pelamar laki-laki.

Tabel 3

Data karyawan baru berdasarkan pendidikan pada Toserba Selamat Kota Sukabumi bulan (Maret 2018-Februari 2019)

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	SD	-	
2.	SMP	2	2%
3.	SMA/SMK	93	98%
4.	D3		
5.	S1		
Jumlah		95	100%

Sumber data: Toserba Selamat Kota Sukabumi

Dari keterangan tabel 3 di atas pelamar yang masuk berdasarkan pendidikan pada Toserba Selamat tersebut sudah tidak ada lulusan SD yang diterima bekerja, sedangkan untuk lulusan SMA atau SMK sebanyak 93 atau sama dengan 98% dan untuk pelamar lulusan SMP sebanyak 2 atau sama dengan 2% orang.

A. Kendala-Kendala Rekrutmen Karyawan Pada Toserba Selamat Kota Sukabumi

Prosedur penerimaan tenaga kerja bukan suatu kegiatan yang mudah, tentunya pada saat penerimaan tenaga kerja pada Toserba Selamat Kota Sukabumi terdapat hambatan atau kendala-kendala dalam prosesnya, berikut adalah hambatan atau kendala-kendala dalam prosesnya, berikut adalah hambatan atau

Kendala-kendala dalam penerimaan tenaga kerja atau rekrutmen karyawan yang terdapat pada Toserba Selamat Kota Sukabumi :

1. Dalam proses mencari tenaga kerja Toserba Selamat tidak membuat iklan lowongan pekerjaan seperti di media sosial, papan pengumuman dan iklan lainnya, tetapi Toserba Selamat hanya mencari arsip lamaran yang lama yang masuk dibagian informasi, hal ini menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mencari calon tenaga kerja yang memiliki potensi karena minimnya sumber tenaga kerja.
2. Banyaknya karyawan yang keluar dari Toserba Selamat sebelum kontrak kerja selama 3 bulan karena ada karyawan yang mengundurkan diri setelah diterima bekerja diperusahaan lain.
3. Pada saat pelatihan kerja kualitas pelamar masih dibawah standar kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Solusi untuk Mengatasi Kendala-kendala dalam Prosedur Rekrutmen Karyawan pada Toserba Selamat Kota Sukabumi

Berikut adalah solusi untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan di Toserba Selamat Kota Sukabumi:

1. Untuk mengatasi sulitnya ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari dan minimnya sumber tenaga kerja, Toserba Selamat telah melakukan cara dengan mempublikasikan melalui media sosial tetapi belum secara lebih luas seperti menyampaikan informasi tenaga kerja melalui papan pengumuman, media sosial, kantor penempatan kerja, dan iklan lain sebagainya. sehingga akan semakin banyak orang yang melamar ke perusahaan, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi atau yang dibutuhkan oleh perusahaan akan semakin besar peluangnya.
2. Toserba Selamat telah mengupayakan adanya sistem kontrak yang lebih jelas dan rinci terhadap karyawan agar tidak banyak karyawan yang mengundurkan diri sebelum kontrak kerja yang telah ditentukan.
3. Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran sesuai dengan posisi pekerjaan. Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran dan peserta diberikan kesempatan untuk bisa mengikuti pembelajaran posisi yang dibutuhkan.

V. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian mengenai Prosedur Rekrutmen dan Seleksi karyawan pada Toserba Selamat Kota Sukabumi. Penulis mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan prosedur rekrutmen karyawan sudah berjalan dengan cukup baik, prosedur rekrutmen karyawan pada Toserba Selamat Kota Sukabumi dimulai dengan Perusahaan terlebih dahulu mengidentifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, berkas-berkas pelamar masuk, setelah itu seleksi dokumen apabila berkas pelamar sudah memenuhi persyaratan maka pelamar akan dipanggil untuk tes psikotes, tes wawancara, selanjutnya bagi karyawan yang lulus tes wawancara maka perusahaan akan melakukan *training* selama 3 bulan kepada karyawan tersebut, setelah dinyatakan lulus selama masa *training* maka pelamar dinyatakan menjadi karyawan tetap.

2. Adanya kendala-kendala yang dihadapi dalam penarikan tenaga kerja pada Toserba Selamat Kota Sukabumi yaitu Dalam proses mencari tenaga kerja Toserba Selamat tidak membuat iklan lowongan pekerjaan seperti di media sosial, papan pengumuman dan iklan lainnya, tetapi Toserba Selamat hanya mencari arsip lamaran yang lama yang masuk dibagian informasi, hal ini menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mencari calon tenaga kerja yang memiliki potensi karena minimnya sumber tenaga kerja. Banyaknya karyawan yang keluar dari Toserba Selamat sebelum kontrak kerja selama 3 bulan karena ada karyawan yang mengundurkan diri, Pada saat pelatihan kerja kualitas pelamar masih dibawah standar kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Solusi untuk menghadapi kendala dalam proses rekrutmen pada Toserba Selamat Kota Sukabumi Untuk mengatasi sulitnya ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari dan minimnya sumber tenaga kerja, Toserba Selamat telah melakukan cara dengan mempublikasikan melalui media sosial tetapi belum secara lebih luas seperti menyampaikan informasi tenaga kerja melalui papan pengumuman, media sosial, kantor penempatan kerja, dan iklan lain sebagainya Toserba Selamat telah mengupayakan adanya sistem kontrak yang lebih jelas dan rinci terhadap karyawan, Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang tepat sasaran sesuai dengan posisi pekerjaan.

REFERENSI

- Athoillah, Anton. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Eti dan Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, Indah, Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: C.V Andi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni, Juni. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni, Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rasto. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.

Prosiding SEMNASTERA (Seminar Nasional Teknologi dan Riset Terapan)
Politeknik Sukabumi, 21 September 2019

- Rosidah dan Sulistiyani, Ambar, Teguh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suryadana, M, Liga. 2015. *Pengelolaan sdm berbasis kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Sistem informasi Manajemen*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Welasari dan Syafie, Inu, Kencana. 2015. *Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Pustraka Pelajar.
- Widodo, Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustraka Pelajar.