

**EFEKTIVITAS MODEL REKRUTMEN  
(Studi pada Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**FAZRIE AKBAR YUSUF**  
**12010112140111**

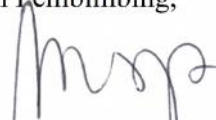
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2017**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Fazrie Akbar Yusuf  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140111  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen  
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS MODEL REKRUTMEN (Studi  
Pada Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah)  
Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

Semarang, 31 Oktober 2017

Dosen Pembimbing,



Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.  
NIP. 198509252008121003

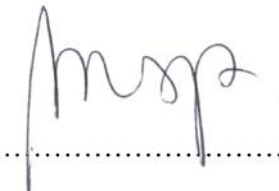
## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Fazrie Akbar Yusuf  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140111  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen  
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS MODEL REKRUTMEN (Studi  
Pada Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 20 November 2017

Tim Penguji

1. Mirwan Surya Perdhana S.E., M.M, Ph.D  
NIP. 198509252008121003



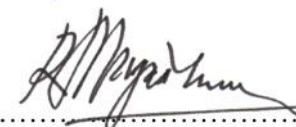
(.....)

2. Dr. Harjum Muharam SE., ME  
NIP. 197202182000031001



(.....)

3. Dra. Rini Nugraheni M.M  
NIP. 195612031984032001



(.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Fazrie Akbar Yusuf menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **EFEKTIVITAS MODEL REKRUTMEN (Studi pada Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 31 Oktober 2017

Yang membuat pernyataan,

Fazrie Akbar Yusuf  
NIM. 12010112140111

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Self-confidence is the result of proper preparation”  
(John Wooden)**

**“Patience is needed when you want to achieve a success”**

**“*A goal* without any plan is only a wish”**

## ABSTRACT

*Recruitment is a process which is done to get new employees through the steps including identity and evaluation that qualify to fill the vacancy in the organization. Government agencies, State-owned enterprise and private do recruitment process to get the right employees and survive in agencies in long time. This research analyzes model of recruitment which is done in BKD, BNI and PT KampoengGading Media Unggul.*

*This research aimed to find out recruitment model which is done by government agencies, State-owned enterprise and private which were BKD, BNI and PT KampoengGading Media Unggul effectively with the usage method, to find out things which had to be noticed in recruiting new employees.*

*The method in this research used qualitative method with case study approach. The reason in using case study was in order this research could be done profound and it could focus to find out recruitment process which were done by government agencies, State-owned enterprise and private.*

*This result of this research showed that recruitment process which was done in BKD, BNI and PT Kampoeng Gading Media Unggul Semarang were not effective. In PT KampoengGading Media Unggul, ineffective recruitment was because there was a certain character and certain qualification for prospective applicant, so that the private sector was not transparent in recruiting new employees.*

*Key Words: Recruitment, Effectivity, Procedure, Obstacle.*

## ABSTRAK

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan baru melalui tahapan mencakup identitas dan dalam evaluasi yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Instansi pemerintah, BUMN dan swasta melakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan dapat bertahan di instansi tersebut untuk waktu yang lama. Penelitian ini menganalisis proses model perekrutan yang dilakukan di Kantor BKD, BNI dan PT Kampoeng Gading Media Unggul.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui model rekrutmen yang dilakukan pada Instansi Pemerintah, BUMN dan Swasta yakni Kantor BKD, BNI dan PT Kampoeng Gading Media Unggul secara efektif dengan metode yang digunakan, untuk mengetahui hal-hal apa saja yang harus diperhatikan dalam merekrut karyawan baru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Alasan pemilihan metode studi kasus tersebut agar penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam dan dapat fokus untuk mengetahui proses rekrutmen yang dilakukan pada Instansi pemerintah, BUMN, dan swasta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan pada kantor BKD, BNI dan PT Kampoeng Gading Media Unggul Semarang belum sepenuhnya berjalan efektif pada ketiga instansi tersebut. Belum efektifnya proses rekrutmen yang dilakukan pada PT kampoeng Gading Media Unggul ini disebabkan karena tidak adanya karakter khusus dan kualifikasi tertentu bagi calon pelamar, sehingga perusahaan swasta kurang transparan dalam merekrut karyawan baru.

Kata kunci: *Rekrutmen, efektivitas, prosedur, hambatan*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan, rahmat, karunia dan petunjukNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efektivitas Model Rekrutmen (Studi Pada Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah)” Maksud dari penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan, serta saran. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada beberapa pihak yang sangat membantu terwujudnya skripsi ini.

Pertama penulis ucapkan terimakasih kepada Kantor Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, Kantor Wilayah BNI Semarang, dan PT Kampoeng Gading Media Unggul. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari seluruh responden di Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah yang dengan baik hati telah memberikan kesempatan dan waktunya.

Terimakasih penulis ucapkan juga kepada Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang dan juga selaku Dosen Wali. Bapak Dr.Harjum Muharam,S.E.,M.E., selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Bapak Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., P.hD.,



selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, saran serta senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis baik sekarang maupun di masa datang.

Terimakasih selanjutnya penulis ucapkan kepada Silvia Nevane yang telah memberikan doa, waktu, dukungan, dan ilmu yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Tidak kalah penting juga sahabat-sahabat penulis Alfian, Agung, Aldi Bahana, Andika, Ganang, Gaza, Hanif, Surya, yang sudah memberikan waktunya dan berbagi canda tawa, suka dan duka kepada penulis. Teman-teman KKN Desa Clering, Jepara terima kasih atas waktu dan kesempatannya untuk berbagi pengalaman kepada penulis. Teman-Teman Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Angkatan 2012 yang sudah membantu penulis selama masa studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Rekan-rekan Prambors Semarang yang telah memberikan banyak pengalaman.

Akhir kata, penulis persembahkan skripsi ini untuk orang tua tercinta, Ibu Dwi Tien Sunartini, Bapak H.M Yusuf Yunus, dan Keluarga tercinta dan tersayang, Nanda Nadia A.Y yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang yang tulus. Berkat nasehat, doa, dan kesabaran yang luar biasa akhirnya skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Akan tetapi penulis berharap dari skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

Semarang, 31 Oktober 2017

Penulis,

Fazrie Akbar Yusuf  
NIM.12010112140111

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	8
1.3.Tujuan Penelitian.....	10
1.4.Manfaat Penulisan .....	10
1.5.Sistematika Penulisan .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Rekrutmen .....	13
2.1.1.1 Definisi Rekrutmen .....	13
2.1.1.2 Tujuan Rekrutmen .....	14
2.1.1.3 Teknik dan Strategi Rekrutmen.....	14
2.1.1.4 Proses Rekrutmen .....	16
2.1.1.5 Ukuran Kriteria Keberhasilan Rekrutmen .....	17
2.1.1.6 Prinsip Rekrutmen yang Efektif.....	17
2.1.1.7 Perspektif Pelamar Kerja .....	18
2.1.1.8 Penargetan Individu-Individu untuk Rekrutmen.....	20

2.1.1.9 Metode Rekrutmen .....	20
2.1.1.10 Tahap Rekrutmen .....	22
2.1.1.11 Waktu Kegiatan Perekrutan .....	23
2.1.2 Media Perekrutan .....	24
2.1.2.1 Agen Tenaga Kerja.....	26
2.1.3 Perekrut .....	26
2.1.3.1 Perekrutan Eksekutif .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Kerangka Pemikiran .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Jenis dan Paradigma Penelitian .....	37
3.1.1 Paradigma Penelitian .....	37
3.1.2 Pedoman Wawancara.....	38
3.2 Metode Penelitian .....	40
3.2.1 Pendekatan Penelitian .....	41
3.3 Objek Penelitian .....	42
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data .....	43
3.5.1 Jenis Data .....	43
3.5.2 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.5.2.1 Wawancara .....	44
3.5.2.2 Dokumentasi.....	46
3.6 Tahap Analisis Data.....	46
3.7 Pengujian Kredibilitas Data .....	48
<b>BAB IV HASIL DAN ANALISIS .....</b>	<b>49</b>
4.1 Profil Perusahaan .....	49
4.1.1 Badan Kepegawaian Daerah (BKD) .....	49
4.1.2 PT. Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk.....	50
4.2.3 PT. Kampoeng Gading Media Unggul.....	51

4.2 Profil Responden .....	53
4.3 Keefektifan Proses Rekrutmen .....	55
4.3.1 Analisis Pekerjaan.....	56
4.3.2 Pentingnya Peran Penyusunan Formasi Kerja.....	59
4.3.3 Kualifikasi Bagi Kecocokan Pekerjaan .....	63
4.3.4 Pelaksanaan Seleksi Karyawan.....	66
4.4.5 Peran Teknologi .....	70
4.4 Metode Rekrutmen yang dilakukan.....	73
4.5 Hal yang Diperhatikan .....	75
4.5.1 Hambatan dalam Rekrutmen .....	76
4.5.2 Peran PKWT/PKWTT .....	78
4.5.3 Hak dan Kewajiban PKWT/PKWTT .....	81
4.6 Pembahasan Penelitian.....	83
4.6.1 Keefektifan Rekrutmen .....	83
4.6.2 Model Rekrutmen yang Efektif.....	87
4.6.3 Hal-hal yang diperhatikan.....	90
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Implikasi Teori .....	98
5.3 Implikasi Manajerial.....	99
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	100
5.5 Agenda yang Akan Datang .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kelebihan dan Kekurangan Metode Rekrutmen .....	4
Tabel 1.2. <i>Research Gap</i> .....	6
Tabel 1.3. Kelemahan .....	8
Tabel 2.1. Proses Rekrutmen .....	16
Tabel 2.2. Keunggulan dan Kelemahan .....	21
Tabel 2.3. Step Rekrutmen .....	22
Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Pedoman Wawancara.....	39
Tabel 4.1. Daftar nama Responden.....	54
Tabel 4.2. Hasil Perbandingan.....	86
Tabel 4.3. Hal-hal Yang diperhatikan.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Mekanisme Pendaftaran CPNS .....	2
Gambar 1.2. Kerangka Dasar Penelitian.....	9
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 3.1 Tahap Pengujian Kredibilitas Data .....	48
Gambar 4.1. Model Rekrutmen yang paling efektif .....	90

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A Membercheck

Lampiran B Surat Keterangan Melakukan Penelitian BKD

Lampiran C Surat Keterangan Melakukan Penelitian BNI

Lampiran D Surat Keterangan Melakukan Penelitian PT Kampoeng Gading

Lampiran E Dokumentasi Wawancara



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sangat memegang peranan penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, dimana tidak ada manajer diperusahaan yang menginginkan atau mempunyai orang-orang yang tidak melakukan hal yang terbaik bagi perusahaannya dan manajer tidak ingin mempekerjakan orang yang salah untuk suatu pekerjaan yang diberikannya (Dessler 2014). Untuk itu pihak perusahaan melakukan proses rekrutmen untuk menemukan pegawai yang berpotensi untuk perusahaannya.

Akan tetapi, walaupun perusahaan sudah melakukan hal yang terbaik bagi karyawan dan melakukan upaya retensi (mempertahankan), kemungkinan terjadinya lowongan masih tetap ada, misalnya, karena pegawai yang berhenti, pindah, pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasannya, terjadinya kekosongan posisi dalam suatu instansi harus segera diisi. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Maka dari itu sebuah instansi secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan SDM.

Menurut Mondy (2008:132) perekrutan adalah sebuah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Pegawai yang

baik dan memenuhi syarat kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif.

Banyak perusahaan yang telah berupaya melakukan rekrutmen yang efektif baik instansi pemerintah maupun non pemerintah. Rekrutmen pada instansi pemerintah biasanya dibuka setiap tahunnya. Setiap kali dibuka rekrutmen untuk calon PNS, jumlah pelamar yang mendaftar sangat besar. Proses rekrutmen CPNS saat ini telah menggunakan *Computer Assisted Test*. *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode seleksi dengan menggunakan alat bantu komputer yang dapat digunakan untuk tes rekrutmen CPNS. Adapun mekanisme rekrutmen CPNS terdapat pada gambar 1.1

**Gambar1.1 Mekanisme Pendaftaran CPNS tahun 2014**



Sumber: Badan Kepegawaian Negara (2014)

Penggunaan CAT dinilai dapat meminimalisir potensi kecurangan baik dari dalam maupun dari luar (Sindonews.com 2014). Walaupun metode ini baik, akan tetapi masih terdapat kendala dalam penerapannya. Koneksi yang sulit di daerah-daerah yang terpencil merupakan hambatan utama yang sering ditemukan. Untuk mengatasi hal itu, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Yuddy Chrisnandi, meminta bantuan kepada Menteri Komunikasi dan Informatika agar dapat memfasilitasi koneksi jaringan internet tersebut (Liputan 6, 2015).

Di organisasi lain, yaitu BUMN animo masyarakat untuk mendaftar juga cukup besar. Hal ini karena, perusahaan BUMN dipandang memiliki prospek gaji dan jenjang karir yang baik. Perekrutan BUMN biasanya melibatkan pihak ketiga dalam proses rekrutmen untuk mendapat penilaian yang lebih objektif

Sama halnya dengan instansi pemerintah dan juga BUMN, perusahaan swasta juga memiliki metode yang beragam dalam melakukan rekrutmen karyawan yang berpotensi. Akan tetapi, perusahaan swasta kurang transparan seperti yang telah diberitakan oleh kantor berita Borneo yang menyatakan bahwa masih banyaknya perusahaan swasta di Kotawaringin Timur yang tidak transparan soal rekrutmen tenaga kerja (borneonews, 2016).

Sejauh ini banyak sekali perusahaan yang merekrut karyawan hanya berdasarkan pada kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*). Kristof (1996) berpendapat bahwa pendekatan *person-job fit* kurang efektif dalam proses rekrutmen. Kristof (1996) mengatakan bahwa *person-organization fit* menjadi pertimbangan dalam merekrut karyawan dimana harus adanya kecocokan antara individu dengan perusahaan. Ada beberapa konsep *person-organization fit*

menurut Kristof (1996) yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian

Dari Fenomena-fenomena diatas banyak terdapat perbandingan antara instansi pemerintah, BUMN dan perusahaan swasta. Adapun fenomena perbandingan tersebut terdapat pada table 1.1

**Tabel 1.1.**  
**Kelebihan dan Kekurangan Metode Rekrutmen Pemerintah dan Non Pemerintah (BUMN & Swasta)**

<b>Pemerintah (Negeri)</b>	<b>Pemerintah (BUMN)</b>	<b>Non Pemerintah (Swasta)</b>
<p><b>Kelebihan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan sistem <i>Computer Assisted Test</i></li> <li>• Banyak pelamar luar daerah bisa mengikuti tes</li> <li>• Biaya yang lebih murah</li> <li>• Dengan adanya CAT tidak adanya nepotisme dalam perekrutan</li> </ul> <p><b>Kekurangan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat kendala koneksi di daerah terpencil</li> <li>• Tidak semua calon karyawan yang berada di daerah terpencil mengerti tentang ada nya <i>Computer Assisted Test</i></li> </ul>	<p><b>Kelebihan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan sumber internal &amp; eksternal</li> <li>• Menggunakan pihak ketiga agar lebih objektif</li> <li>• Dengan sumber eksternal akan banyak calon berbakat yang melamar</li> </ul> <p><b>Kekurangan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu perekrutan akan lebih lama</li> <li>• Membutuhkan biaya yang lebih besar</li> <li>• Masa penyesuaian karyawan lebih lama</li> </ul>	<p><b>Kelebihan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode Internal dan eksternal dalam rekrutmen pegawai</li> <li>• Dengan menggunakan sumber internal calon tenaga kerja sudah mengetahui dan memiliki pemahaman yang baik terhadap perusahaan</li> <li>• Meningkatkan motivasi karyawan dengan adanya jenjang karir</li> </ul> <p><b>Kekurangan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak transparan dalam melakukan rekrutmen</li> <li>• Waktu perekrutan akan lebih lama</li> <li>• Tidak terdapat ide yang masuk ke perusahaan</li> </ul>


Dari tabel diatas, metode rekrutmen karyawan pada instansi pemerintah dan non pemerintah terdapat perbedaan diantara masing-masing instansi. Instansi pemerintah menggunakan *Computer Assisted Test* sebagai metode rekrutmen.

Akan tetapi, metode tersebut masih mempunyai kendala dalam proses merekrut karyawannya, diantaranya koneksi internet yang masih lemah di daerah terpencil. Hal ini menimbulkan kurang efektifnya metode rekrutmen di instansi pemerintah dalam mencari karyawan yang potensial.

Pada perekrutan di perusahaan BUMN dan perusahaan swasta, juga belum menemukan komposisi yang efektif dalam metode perekrutan karyawannya dikarenakan metode eksternal dan internal yang terdapat di perusahaan harus diperhatikan dan diperbaiki dalam merekrut karyawan yang berpotensi. Dari hal tersebut, penelitian ini memandang pentingnya untuk menginvestigasi metode rekrutmen mana atau metode rekrutmen yang seperti apakah yang paling efektif diantara Pemerintah, BUMN, dan juga swasta.

Dari penelitian terdahulu terdapat beberapa *gap* atau pembahasan tentang topik ini. Penelitian terdahulu menjadi acuan peneliti untuk meneliti dengan topik yang sama dan lebih baik daripada penelitian sebelumnya. Berikut *research gap* yang menjadi acuan dalam skripsi ini terdapat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Research Gap**

Nama, Tahun	Ofobruku Sylvester Abomeh, 2013	Custodian, 2013	Edward Nartey, 2012	Fazrie Akbar, 2017
<b>Latar Belakang Masalah</b>	Praktek perekrutan yang cocok memastikan efek yang positif pada kinerja karyawan atau memiliki kontribusi yang negatif terhadap kinerja bisnis perhotelan	ketidakpatuhan prescripts, dugaan nepotisme selama proses rekrutmen dan seleksi, dan inkonsistensi dalam pelaksanaan kerangka kerja dan kebijakan legislatif. Rekrutmen dan seleksi tantangan juga telah diamati melalui sifat dan jumlah keluhan dan keluhan yang diajukan oleh karyawan di Pelayanan Publik.	Sangat penting memilih karyawan yang berpotensi di era globalisasi saat ini. Untuk itu perusahaan harus melakukan metode perekrutan yang efektif	Penelitian ini mengenai model efektivitas rekrutmen pada instansi pemerintah dan non pemerintah
<b>Variabel Indikator</b>	Praktik rekrutmen, kinerja organisasi dalam industri perhotelan	Rekrutmen, seleksi	Praktek rekrutmen, seleksi	Rekrutmen, media perekrutan, perekrut
<b>Sampel</b>	150 orang dari industri perhotelan bintang lima dan tiga	35 departemen nasional dan propinsi	100 orang staf HFC Bank di Greater Accra	Manajer dan karyawan di instansi pemerintah dan non pemerintah dikota Semarang
<b>Model penelitian</b>	Kuantitatif dan Kualitatif	Kuantitatif dan kualitatif	Deskriptif dengan Indepth Interview	Kualitatif
<b>Temuan</b>	Rekrutmen yang cocok dan efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis perhotelan	Rekrutmen dan seleksi di beberapa departemen nasional dan propinsi tidak sesuai dan mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan	Metode proses perekrutan dan seleksi yang sangat efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan	

Penelitian diatas menjadi acuan peneliti untuk meneliti topik yang sama. Akan tetapi, Dari penelitian terdahulu diatas, masih terdapat kesenjangan yaitu pada penelitian Sylvester (2013) terdapat pada objek penelitian yang hanya diperusahaan swasta sehingga praktik rekrutmen yg efektif tidak terdapat di instansi pemerintah. Selanjutnya, kelemahan pada penelitian Edward (2012) yaitu, terdapat pada sampel penelitian yang hanya melakukan *indepth interview* kepada staf pegawai.

Penelitian Sylvester (2013) dan Edward (2012) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa rekrutmen yang efektif sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak menjelaskan rekrutmen efektif yang seperti apa.

Dengan kesenjangan – kesenjangan yang telah disampaikan diatas, maka peneliti akan membuat penelitian dengan memperhatikan kelemahan-kelemahan tersebut. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Sylvester (2013) dan Edward (2012) tidak memberikan hasil yang maksimal karena tidak menjelaskan rekrutmen efektif yang seperti apa yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kelemahan selanjutnya terdapat pada objek penelitian dan sampel dimana, objek penelitian yang akan dilakukan peneliti dilakukan di instansi pemerintah dan non pemerintah. Sedangkan sampel nya adalah *manager* dan beberapa karyawan di instansi pemerintah maupun non pemerintah. Sehingga, *gap* yang ingin di teliti dalam penelitian ini adalah tidak menjelaskan rekrutmen efektif seperti apa yang mempengaruhi kinerja karyawan, Objek penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan di instansi non pemerintah, dan sampel penelitian.

Dari penjelasan diatas maka terdapat kelemahan atau keterbatasan penelitian terdahulu dan juga kontribusi terhadap *gap* dalam penelitian ini yang terdapat pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Kelemahan atau keterbatasan penelitian terdahulu dan kontribusi penelitian ini**

<b>Kelemahan / Keterbatasan (<i>gap</i>)</b>	<b>Kontribusi penelitian ini terhadap riset <i>gap</i></b>
Tidak menjelaskan rekrutmen efektif seperti apa yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sylvester, 2013)	Pada penelitian ini menjelaskan rekrutmen yang efektif secara jelas dan lengkap.
Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan di instansi non pemerintah atau perusahaan swasta (Sylvester, 2013)	Objek penelitian ini adalah instansi pemerintah (PNS dan BUMN) dan non pemerintah (Swasta) yang ada di Semarang.
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya staf karyawan (Edward, 2012)	Sampel yang digunakan ini meliputi manajer dan karyawan di instansi pemerintah dan non pemerintah

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah metode rekrutmen yang diterapkan masing-masing organisasi sudah berjalan efektif?

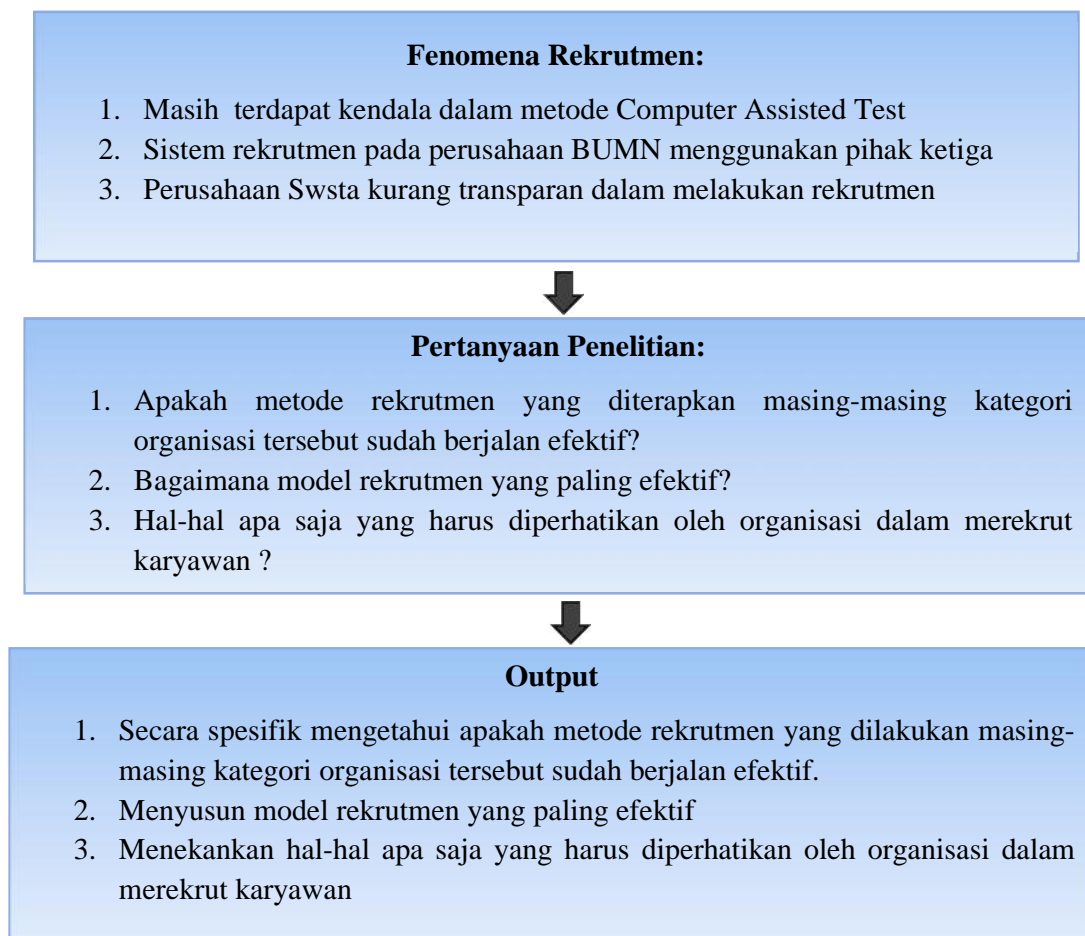


2. Bagaimanakah model rekrutmen yang paling efektif?
3. Hal-hal apa saja yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam merekrut karyawan?

Dari pemaparan rumusan masalah diatas maka kerangka dasar penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut

**Gambar 1.2**

**Kerangka Dasar Penelitian**



**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui model rekrutmen yang paling efektif
2. Untuk mengetahui resep khusus dalam merekrut karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi
3. Untuk mengetahui hal-hal apa saja yang harus diperhatikan dalam merekrut karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi yang akan melakukan serta menyempurnakan penelitian serupa.

b. Bagi Bidang Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, atau sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah mengenai perekrutan karyawan

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan yang berpotensi bagi perusahaan

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Skripsi ini disajikan dalam lima bab dengan tujuan untuk penyajian yang sistematis dan kemudahan dalam memahami materi, serta hubungan antar bab. Sistematika yang dimaksud sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Latar belakang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik teori maupun fakta yang menjadi alasan dibuatnya skripsi ini. Rumusan masalah berisi fenomena dan konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian merupakan hal-hal yang ingin dicapai dari penelitian ini. Sistematika penulisan menguraikan materi yang akan dibahas dalam penelitian ini.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran. Landasan teori menampilkan teori-teori yang menjelaskan tentang rekrutmen, media perekrutan, dan perekrut. Penelitian terdahulu adalah penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Kerangka pemikiran merupakan skema yang dibuat untuk menjelaskan masalah yang diteliti

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi paradigma penelitian, pedoman wawancara, pendekatan penelitian, objek penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data, metode analisis data, dan pengujian kredibilitas data. Selain itu, bab ini juga membahas mengenai tahap menganalisis data yang ada.

### BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi analisis data dan interpretasi hasil penelitian. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Selain itu, bab ini juga memberikan pengujian kredibilitas data.

### BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran tentang model rekrutmen yang efektif. Kesimpulan diperoleh dari hasil olah data penelitian disertai dengan penjelasan. Selain itu, bab ini juga menampilkan saran bagi penelitian selanjutnya maupun bagi perusahaan.