

SISTEM REKRUTMEN DI PT. TUNAS JAYA SANUR REGIONAL 2 DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

I Made Purna Darma Yasa¹; Ida Ayu Nyoman Sutriani²

Prodi Manajemen Ekonomi, Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram, Kota Mataram^{1,2}

Email : madeyasa2004@gmail.com¹; dayouman23@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen, seleksi, serta upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 yang berlokasi di Mataram. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara kepada Kepala Bagian Human Capital & Supply Chain Management sebagai informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 dilaksanakan secara terpusat oleh kantor pusat Denpasar melalui sistem daring. Sistem ini memberikan efisiensi dari segi waktu dan administrasi, namun memiliki keterbatasan dalam menilai karakter dan kemampuan praktis calon karyawan karena kurangnya interaksi tatap muka. Dampaknya, beberapa karyawan yang diterima tidak selalu sesuai dengan kebutuhan proyek di lapangan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan menerapkan pelatihan, masa orientasi, evaluasi berkala, serta sistem penempatan fleksibel yang disesuaikan dengan kebutuhan proyek. Langkah ini terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan. Namun demikian, pelibatan cabang dalam proses seleksi akhir dinilai penting agar kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan proyek dapat lebih terjamin. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan sistem rekrutmen hybrid, yaitu kombinasi antara daring dan tatap muka, serta pemberian kewenangan seleksi kepada cabang akan meningkatkan efektivitas rekrutmen dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Karyawan; Konstruksi; Pelatihan; Rekrutmen; Seleksi

ABSTRACT

This study aims to analyze the recruitment and selection process, as well as the efforts to improve employee performance at PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 located in Mataram. The research employs a qualitative method with interviews conducted with the Head of Human Capital & Supply Chain Management as informant. The findings reveal that recruitment and selection are centralized at the Denpasar head office and conducted online. This system provides efficiency in terms of time and administration but lacks the ability to assess candidates' character and practical skills due to the absence of direct interaction. Consequently, some employees do not fully match the specific project requirements in the field. To enhance performance, the company implements training, orientation programs, periodic evaluations, and flexible placement systems according to project needs. These efforts have proven effective in improving employee competence and work readiness. However, involving regional offices in the final selection stage is considered essential to ensure the alignment between employee competencies and project needs. The study concludes that applying a hybrid recruitment system, combining online and face-to-face methods, along with granting selection authority to regional offices, can improve recruitment effectiveness and overall employee performance.

Keywords : Construction; Employees; Recruitment; Selection; Training

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Kirana et al., 2023). Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, manusia bukan lagi

dianggap sekadar tenaga pelaksana, tetapi sebagai aset strategis yang memegang peran sentral dalam menggerakkan, mengembangkan, serta mempertahankan keberlanjutan perusahaan (Sartika, 2024). Sumber daya manusia adalah penggerak seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan, pengambilan keputusan, hingga pelaksanaan kegiatan operasional. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan agar perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks (Darim, 2020).

Dalam konteks pembangunan ekonomi dan perkembangan industri, sektor jasa konstruksi memiliki peran yang sangat penting. Jasa konstruksi tidak hanya mendukung pembangunan infrastruktur fisik seperti jalan, jembatan, dan gedung, tetapi juga menjadi indikator kemajuan ekonomi suatu daerah (Arindi et al., 2025). Dalam sektor ini, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan proyek. Karyawan di bidang konstruksi dituntut memiliki keahlian teknis, disiplin kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap situasi proyek yang dinamis (Emiyani & Rusmana, 2024). Pekerjaan konstruksi memiliki risiko tinggi, sehingga profesionalisme, ketelitian, dan komitmen terhadap standar keselamatan kerja menjadi keharusan. Dengan demikian, perusahaan konstruksi harus memiliki sistem rekrutmen yang efektif agar dapat memperoleh tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki integritas dan tanggung jawab yang tinggi (Meidianto et al., 2025).

Rekrutmen merupakan pintu awal dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Proses ini menjadi langkah pertama untuk memastikan bahwa individu yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan (Sobari & Rony, 2025). Rekrutmen yang baik harus dilakukan melalui tahapan yang jelas, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penentuan sumber calon, seleksi yang objektif, hingga penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensinya (Purba & Harahap, 2023). Melalui sistem rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan dan karakter yang sejalan dengan budaya organisasi. Sebaliknya, apabila proses rekrutmen tidak dilakukan secara tepat, maka akan muncul berbagai masalah seperti rendahnya produktivitas, ketidaksesuaian kompetensi, dan tingginya tingkat pergantian karyawan (Sumual et al., 2025).

Dalam perusahaan jasa konstruksi, tantangan dalam proses rekrutmen jauh lebih kompleks dibandingkan dengan industri lainnya. Proyek yang bersifat sementara, lokasi kerja yang berpindah-pindah, serta kebutuhan tenaga kerja yang bervariasi menuntut sistem rekrutmen yang fleksibel namun tetap selektif (Siagian & SH, 2023). Perusahaan harus mampu menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan jenis proyek yang sedang berjalan tanpa mengorbankan kualitas. Oleh karena itu, sistem rekrutmen harus dirancang agar mampu

menjaring tenaga kerja yang tepat, baik dari segi keahlian teknis maupun karakter kerja (Rachman et al., 2024).

PT Tunas Jaya Sanur merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi nasional yang memiliki reputasi baik di Indonesia. Didirikan oleh I Made Dapir pada tahun 1978 di Bali, perusahaan ini terus berkembang dan memperluas jaringannya ke berbagai daerah, salah satunya adalah PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 di Mataram, Nusa Tenggara Barat. Seiring dengan pertumbuhan sektor konstruksi nasional, PT Tunas Jaya Sanur berperan aktif dalam mendukung pembangunan infrastruktur melalui layanan konstruksi di bidang arsitektur, struktur, pekerjaan sipil, interior, dan lansekap. Reputasi perusahaan ini dibangun atas dasar profesionalisme, komitmen terhadap mutu, dan integritas kerja yang tinggi.

Visi PT Tunas Jaya Sanur adalah menjadi perusahaan jasa konstruksi nasional yang kredibel berlandaskan layanan dan kualitas hasil pekerjaan yang prima dengan dukungan tim kerja yang solid. Visi tersebut diwujudkan melalui misi perusahaan yang berfokus pada inovasi, pengembangan kualitas sumber daya manusia, peningkatan efektivitas kepemimpinan, serta menjaga komitmen jangka panjang dengan mitra kerja. Nilai-nilai dasar perusahaan, seperti kepuasan pelanggan, kualitas tanpa kompromi, integritas, keuntungan tanpa merugikan pihak lain, dan semangat belajar tinggi, menjadi pedoman utama dalam setiap aktivitas operasional. Nilai-nilai ini sekaligus menjadi arah strategis dalam membangun budaya organisasi yang profesional dan berorientasi pada hasil.

PT Tunas Jaya Sanur Regional 2, yang berlokasi di Mataram, merupakan cabang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan proyek-proyek konstruksi di wilayah Nusa Tenggara Barat. Dalam operasionalnya, Regional 2 memiliki struktur organisasi yang mengikuti sistem terpusat dari kantor pusat di Denpasar. Pengelolaan sumber daya manusia, termasuk proses rekrutmen, dilakukan melalui koordinasi langsung dengan kantor pusat. Hal ini berarti seluruh kebijakan rekrutmen, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga tahap seleksi akhir, dikendalikan oleh manajemen pusat. Regional 2 hanya berperan sebagai pelaksana administrasi dan fasilitator di lapangan.

Jumlah staf sumber daya manusia di Regional 2 sangat terbatas, yaitu hanya dua orang, yang bertugas menangani administrasi dan komunikasi antara cabang dan pusat. Proses rekrutmen dilakukan secara online oleh kantor pusat, terutama untuk calon karyawan dari luar daerah. Sedangkan bagi calon lokal, wawancara dilakukan secara langsung dengan pengawasan dari tim pusat. Proses ini berjalan secara konsisten dan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Namun, karena sifatnya yang terpusat, sering kali proses rekrutmen tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan tenaga kerja yang ada di lapangan.

Kondisi ini menimbulkan sejumlah tantangan bagi Regional 2. Salah satunya adalah keterlambatan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja proyek. Proses rekrutmen yang harus melalui persetujuan pusat membutuhkan waktu yang lebih lama, sementara proyek di lapangan sering kali memerlukan tenaga tambahan dalam waktu singkat. Selain itu, beberapa tenaga kerja yang direkrut dari luar daerah terkadang tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai kondisi proyek dan budaya kerja di wilayah Mataram. Hal ini berdampak pada efektivitas kerja dan produktivitas tim di lapangan.

Dari sisi kualitas tenaga kerja, proses seleksi yang dilakukan secara daring tidak selalu mampu menggambarkan kemampuan dan karakter calon karyawan secara menyeluruh. Untuk jabatan manajerial, perusahaan telah menerapkan asesmen dan evaluasi kompetensi yang cukup baik. Namun, untuk posisi staf lapangan, seleksi masih dilakukan secara sederhana tanpa uji kompetensi yang mendalam. Akibatnya, beberapa karyawan yang diterima belum sepenuhnya memenuhi standar keterampilan yang dibutuhkan di proyek konstruksi.

Masalah lain yang juga muncul adalah kurangnya sistem kaderisasi internal dan mekanisme suksesi yang jelas. Regional 2 masih sangat bergantung pada pimpinan senior dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan proyek. Minimnya komunikasi antara cabang dan pusat dalam hal pengembangan karier menyebabkan potensi karyawan belum sepenuhnya tergali. Padahal, keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang sangat bergantung pada kemampuannya menciptakan calon pemimpin baru yang memahami budaya kerja dan nilai-nilai organisasi.

Meskipun demikian, PT Tunas Jaya Sanur tetap menunjukkan komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan menerapkan sistem pelatihan terbuka, di mana karyawan diberi kesempatan untuk mengajukan pelatihan sesuai kebutuhan dan minatnya. Pelatihan ini dapat dilakukan secara internal oleh instruktur perusahaan atau melalui pihak eksternal yang bekerja sama dengan perusahaan. Sistem ini menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan, meskipun efektivitasnya masih bergantung pada sejauh mana hasil pelatihan tersebut diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari.

Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah ketidakefektifan sistem rekrutmen yang diterapkan di PT Tunas Jaya Sanur Regional 2. Meskipun secara administratif proses rekrutmen berjalan dengan baik dan sesuai prosedur, hasil akhirnya belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan tenaga kerja di lapangan. Sistem rekrutmen yang terpusat membuat cabang memiliki keterbatasan dalam menentukan jenis tenaga kerja yang paling dibutuhkan sesuai karakter proyek yang dijalankan. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan antara kebutuhan riil proyek dan ketersediaan tenaga kerja yang direkrut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem rekrutmen di PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 Mataram melalui pendekatan studi kasus. Penelitian ini menelaah secara mendalam bagaimana proses rekrutmen terpusat dijalankan oleh kantor pusat, bagaimana penerapannya di cabang, serta sejauh mana mekanisme tersebut mendukung kebutuhan operasional proyek di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga menelusuri dampak penerapan sistem rekrutmen tersebut terhadap kinerja karyawan sebagai bagian dari dinamika kasus yang terjadi dalam organisasi.

Melalui penelitian studi kasus ini diharapkan diperoleh gambaran yang utuh mengenai kekuatan dan kelemahan sistem rekrutmen yang saat ini diterapkan perusahaan, khususnya dalam konteks hubungan antara kebijakan pusat dan kebutuhan tenaga kerja cabang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi dan perbaikan sistem rekrutmen agar lebih responsif terhadap kebutuhan proyek di wilayah kerja masing-masing. Secara teoritis, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami efektivitas sistem rekrutmen pada perusahaan jasa konstruksi dengan struktur organisasi yang bersifat terpusat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan tahap awal dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Priatna et al., 2025). Proses ini mencakup serangkaian kegiatan untuk menarik, menjaring, dan mengundang calon karyawan potensial agar bersedia melamar dan bergabung dengan perusahaan. Tujuan utama rekrutmen adalah memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan siap bekerja sesuai dengan tuntutan jabatan yang ada (Cahyadi et al., 2023).

Rekrutmen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan memanfaatkan tenaga kerja yang sudah ada dalam organisasi, misalnya melalui promosi, rotasi, atau mutasi jabatan. Sementara itu, rekrutmen eksternal dilakukan dengan mencari kandidat dari luar perusahaan melalui berbagai sumber seperti iklan lowongan kerja, kerja sama dengan lembaga pendidikan, rekomendasi karyawan, atau melalui sistem daring (online recruitment) (Sabrina et al., 2024).

Dalam perkembangan teknologi saat ini, banyak perusahaan beralih menggunakan sistem rekrutmen berbasis digital karena dinilai lebih efisien dan cepat dalam menjangkau calon pelamar (Erlianti et al., 2024). Sistem ini memungkinkan proses administrasi dan seleksi awal dilakukan secara terintegrasi dan terpusat. Namun, rekrutmen daring juga memiliki keterbatasan,

terutama dalam hal penilaian langsung terhadap kepribadian, komunikasi, serta keterampilan praktis calon karyawan (Rachman et al., 2024). Oleh karena itu, keberhasilan proses rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh jumlah pelamar yang berhasil dijaring, tetapi juga oleh sejauh mana perusahaan mampu menilai dan memilih individu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia.

Seleksi

Seleksi merupakan tahap lanjutan dari proses rekrutmen yang bertujuan untuk menentukan dan memilih calon karyawan terbaik dari sejumlah pelamar yang telah mendaftar (Prasetya et al., 2018). Tahapan ini berfungsi untuk menilai sejauh mana kemampuan, keahlian, dan kepribadian pelamar sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditawarkan. Proses seleksi yang baik akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter dan sikap kerja yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan (Rachman et al., 2024).

Proses seleksi pada umumnya terdiri dari beberapa tahapan, seperti seleksi administrasi, tes kemampuan dasar, tes keterampilan khusus, wawancara, hingga pemeriksaan kesehatan. Dalam beberapa organisasi, seleksi juga mencakup penilaian psikologis untuk mengetahui potensi, kepribadian, dan kemampuan calon karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Seluruh tahapan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa calon karyawan yang dipilih adalah individu yang paling tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (Yuniandari et al., 2025).

Ketepatan dalam proses seleksi akan berdampak langsung terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan. Apabila proses seleksi dilakukan dengan baik, maka karyawan yang diterima akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila seleksi dilakukan secara terburu-buru atau tidak sesuai prosedur, maka perusahaan berisiko mendapatkan tenaga kerja yang kurang kompeten sehingga dapat menurunkan efektivitas kerja tim maupun kualitas hasil kerja secara keseluruhan (Gunawan, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Hanafi et al., 2018). Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana efektivitas dan produktivitas tenaga kerja dalam mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik ditandai dengan tercapainya target pekerjaan, kedisiplinan yang tinggi, kemampuan bekerja sama, serta komitmen terhadap hasil kerja (Ilhami et al., 2024).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, sistem pengawasan, serta pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan menunjukkan performa yang optimal (Syahputra & Tanjung, 2020). Di sisi lain, pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi teknis maupun nonteknis agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan sangat erat. Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara tepat akan menghasilkan karyawan yang berkualitas, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila proses rekrutmen dan seleksi dilakukan tanpa memperhatikan kesesuaian kompetensi, maka kinerja karyawan dapat menurun dan tujuan perusahaan menjadi sulit tercapai (Samsudin et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal untuk memahami secara mendalam bagaimana sistem rekrutmen terpusat PT Tunas Jaya Sanur diterapkan pada Regional 2 Mataram serta bagaimana proses tersebut memengaruhi kesesuaian tenaga kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian ini menelaah fenomena manajerial yang sangat terkait dengan konteks organisasi, yaitu hubungan kebijakan rekrutmen pusat dengan pelaksanaannya di cabang yang tidak memiliki kewenangan penuh. Regional 2 dipilih sebagai lokasi penelitian karena cabang ini menangani berbagai proyek konstruksi tetapi seluruh proses rekrutmen ditangani oleh kantor pusat, sehingga memungkinkan pengamatan mendalam terhadap efektivitas sistem rekrutmen yang bersifat terpusat.

Informan penelitian dipilih secara purposive dengan kriteria terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan memahami mekanisme koordinasi antara kantor pusat dan cabang. Dalam penelitian ini, wawancara hanya dilakukan kepada Kepala Bagian Human Capital & Supply Chain Management, yang telah bekerja di perusahaan selama 23 tahun dan memiliki pengetahuan komprehensif mengenai kebutuhan tenaga kerja proyek, proses seleksi pusat, penempatan karyawan, serta evaluasi awal kinerja. Pemilihan satu informan utama tetap sesuai dengan pendekatan studi kasus karena posisi Kabag SDM merupakan pusat informasi strategis mengenai kebijakan rekrutmen dan penerapannya di Regional 2.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan durasi sekitar tiga puluh hingga enam puluh menit, observasi non-partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara berfokus pada alur rekrutmen pusat, koordinasi kebutuhan tenaga kerja, kesesuaian calon dengan proyek, serta dampak penempatan karyawan terhadap kinerja awal. Observasi dilakukan pada kegiatan kerja lapangan, dan interaksi antarpegawai untuk mengonfirmasi kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan proyek.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, hasil wawancara ditranskrip dan diseleksi untuk mengambil informasi yang paling relevan dengan fokus penelitian. Informasi tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema penting, seperti efektivitas rekrutmen berbasis daring, kesesuaian penempatan karyawan, serta pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja. Setelah itu, data yang sudah dikelompokkan disajikan dalam bentuk uraian naratif dan tabel tema untuk memudahkan peneliti dalam melihat pola dan hubungan antar-temuan sebelum menarik kesimpulan akhir. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi metode, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumen perusahaan. Peneliti juga melakukan member checking dengan meminta informan memeriksa kembali apakah informasi yang dicatat sudah sesuai dengan apa yang disampaikan.

Dari sisi etika, penelitian ini dilaksanakan dengan meminta persetujuan (informed consent) dari informan sebelum wawancara dilakukan. Peneliti menjaga kerahasiaan informasi pribadi informan dan memastikan bahwa semua data hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Penelitian juga dilakukan berdasarkan izin resmi dari PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 serta surat rekomendasi penelitian yang diterbitkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Dalam Negeri Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan nomor: 070/2602/XI/R/BKBPDN/2025. Dengan langkah-langkah tersebut, penelitian dapat berlangsung secara etis dan tetap menghasilkan data yang valid meskipun hanya melibatkan satu informan kunci.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Rekrutmen dan Seleksi di PT Tunas Jaya Sanur Regional 2

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Human Capital (HC) & Supply Chain Management (SCM) PT Tunas Jaya Sanur Regional 2, diketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan ini dilaksanakan secara terpusat oleh kantor pusat yang berlokasi di Denpasar, Bali. Seluruh proses rekrutmen dilakukan melalui sistem online recruitment, di mana calon pelamar diminta untuk mengisi formulir melalui tautan resmi perusahaan. Setelah

pengisian data, pelamar akan melalui tahapan seleksi berikutnya, yaitu wawancara daring, tes keterampilan, serta pemeriksaan kesehatan sebelum dinyatakan diterima bekerja.

Proses rekrutmen ini didukung oleh kerja sama antara kantor pusat dengan berbagai universitas di Bali. Melalui kerja sama tersebut, perusahaan dapat memperoleh sumber calon tenaga kerja yang berkualitas, khususnya lulusan baru dari bidang teknik dan manajemen konstruksi. Namun, karena sifatnya terpusat, regional 2 di Mataram tidak memiliki kewenangan penuh dalam memilih calon karyawan. Cabang hanya menerima karyawan yang telah diseleksi oleh kantor pusat, kemudian menyesuaikannya dengan kebutuhan tenaga kerja di proyek yang sedang berjalan.

Pelaksanaan sistem rekrutmen daring dinilai efisien dan praktis, terutama dalam hal administrasi dan efisiensi waktu. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala, terutama pada tahap penilaian karakter dan kemampuan interpersonal calon karyawan. Kurangnya interaksi tatap muka membuat pihak regional sulit menilai sikap, etika kerja, serta kemampuan komunikasi pelamar secara langsung. Akibatnya, tidak semua karyawan hasil rekrutmen pusat sesuai dengan kebutuhan di lapangan, terutama dalam proyek-proyek dengan kondisi kerja yang spesifik atau menuntut kemampuan teknis tertentu.

Dalam proses seleksi, perusahaan tetap menerapkan standar yang cukup ketat, mulai dari tes kemampuan dasar hingga pemeriksaan kesehatan. Meskipun begitu, pihak regional berpendapat bahwa keterlibatan cabang dalam tahap wawancara tatap muka akan jauh lebih efektif untuk memastikan kesesuaian calon karyawan dengan kebutuhan proyek yang ada di wilayah Mataram dan sekitarnya. Berdasarkan hasil wawancara, pihak perusahaan juga menilai bahwa sistem rekrutmen terpusat sebaiknya dikombinasikan dengan mekanisme seleksi lokal agar karyawan yang direkrut dapat lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja di proyek yang dikelola oleh Regional 2.

Upaya PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 dalam menjalankan berbagai proyek konstruksi di wilayah Mataram dan sekitarnya. Berdasarkan hasil wawancara, pihak perusahaan menyadari bahwa efektivitas sistem rekrutmen yang baik harus diikuti dengan pembinaan dan pengembangan karyawan agar kinerja mereka tetap optimal.

Salah satu langkah yang diterapkan oleh perusahaan adalah pelatihan kerja dan orientasi bagi karyawan baru. Setelah diterima, setiap karyawan diwajibkan mengikuti masa adaptasi dan evaluasi selama tiga bulan pertama. Dalam periode ini, perusahaan menilai kompetensi teknis, disiplin kerja, dan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Pelatihan ini mencakup pengarahan mengenai prosedur kerja, standar keselamatan proyek, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

Selain pelatihan, perusahaan juga menerapkan sistem penempatan kerja yang fleksibel. Kantor pusat secara berkala mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja di setiap proyek dan menugaskan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal di seluruh wilayah kerja perusahaan. Dengan sistem ini, setiap proyek mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan teknis dan operasionalnya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara, kinerja karyawan hasil rekrutmen pusat secara umum dinilai baik, terutama karena sistem rekrutmen telah dirancang untuk menyesuaikan kompetensi calon dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kasus di mana karyawan yang ditempatkan tidak sepenuhnya sesuai dengan keahliannya. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kerja dan produktivitas di lapangan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan terus melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan melalui pelatihan tambahan atau mutasi ke posisi yang lebih sesuai.

Upaya lain yang dilakukan PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan adil. Pihak manajemen berusaha memberikan motivasi melalui pemberian tunjangan, terutama bagi karyawan dari luar daerah. Sementara itu, karyawan lokal tetap diberi kesempatan yang sama untuk berkembang melalui pembinaan dan penilaian berbasis kinerja. Meskipun terdapat perbedaan tunjangan antara karyawan lokal dan luar daerah, tidak ditemukan perbedaan signifikan dalam hal kinerja; keduanya mampu menunjukkan dedikasi dan profesionalisme sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Secara keseluruhan, PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 telah melakukan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pelatihan, penempatan yang tepat, maupun pemberian motivasi kerja. Namun, keberhasilan upaya tersebut sangat bergantung pada sinkronisasi antara kebijakan rekrutmen pusat dengan kebutuhan aktual di lapangan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang dapat dicapai secara lebih optimal apabila proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan melibatkan cabang, sehingga penempatan tenaga kerja menjadi lebih tepat, efektif, dan sesuai dengan karakteristik proyek di wilayah Mataram.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai proses rekrutmen, seleksi, serta upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Sanur Regional 2, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan saat ini masih bersifat terpusat

dan dilakukan melalui mekanisme daring oleh kantor pusat di Denpasar. Sistem tersebut dinilai efisien dalam hal waktu dan administrasi, namun belum sepenuhnya menjawab kebutuhan spesifik di tingkat regional. Kurangnya interaksi tatap muka selama proses seleksi membuat pihak cabang sulit menilai karakter, sikap, dan kemampuan praktis calon karyawan secara menyeluruh. Akibatnya, tidak semua tenaga kerja yang diterima sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan proyek di lapangan. Meskipun demikian, perusahaan telah berupaya menjaga kualitas sumber daya manusia dengan menerapkan tahapan seleksi berlapis, termasuk tes keterampilan dan pemeriksaan kesehatan, serta melakukan penempatan karyawan berdasarkan bidang keahlian.

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, PT Tunas Jaya Sanur Regional 2 menunjukkan komitmen kuat melalui pelaksanaan pelatihan kerja, orientasi, serta evaluasi kinerja secara berkala. Pelatihan bagi karyawan baru menjadi langkah penting dalam membantu mereka beradaptasi dengan sistem kerja dan budaya organisasi perusahaan. Selain itu, sistem penempatan fleksibel yang diterapkan oleh kantor pusat turut mendukung efektivitas kerja di setiap proyek. Perusahaan juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan adil, serta memberikan motivasi melalui tunjangan dan kesempatan pengembangan diri bagi seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arindi, S. R., Wijimulawiani, B. S., & Fadlli, M. D. (2025). Peran Infrastruktur Konstruksi Terhadap Ekonomi NTB Dengan Pendekatan Input-Output. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 85–93.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- CHARISA, T. A. (2024). *PERAN REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA KAB. KEDIRI*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KEDIRI.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Emiyani, J., & Rusmana, G. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Manajer Proyek di Industri Konstruksi: Skill Kepemimpinan, Spesialisasi bidang Pekerjaan dan Aspek Sumber Daya Manusia. *Journal of Engineering and Transportation*, 1(3).
- Erlianti, D., Maduratna, E. S., Priatna, H. D. K., & Jusdijachlan, R. (2024). *Buku Referensi Msdm: Teori Dan Implementasi Pada Era Digital*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., Hairudin, A., Ghozali, Z., Hasan, L., & Ningsih, D. A. W. S. (2024). *Manajemen Kinerja*. CV. Gita Lentera.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36.

- Meidianto, M. R., Pasaribu, N. M., & Ismail, Z. A. Z. (2025). Implementasi standar K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dalam rangka perlindungan pekerja di industri konstruksi. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 92–102.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., Saldana, J., & Rohidi, T. R. (1996). F. Analisis Data. *IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DI SEKOLAH*, 61.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2).
- Priatna, H. D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Purba, R., & Harahap, M. I. (2023). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja pada Karyawan PT Midi Utama Tbk Cabang Medan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 72–81.
- Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. TOHAR MEDIA.
- Sabrina, A., Agustina, S. V., Lubuk, S. J., & Komalasari, S. (2024). Studi Literatur: Keberhasilan Rekrutmen Internal (Rotasi) pada Pegawai Tetap dalam Perusahaan. *MANAJEMEN*, 4(2), 1–8.
- Samsudin, A., Prabowo, B., & Yulianti, D. R. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 710–717.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188.
- Siagian, R., & SH, M. H. (2023). *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Membangun Kemakmuran Melalui Potensi Manusia)*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Sobari, M., & Rony, Z. T. (2025). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (Systemic Literature Review). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(1), 10–20.
- Sumual, L. P., Handayani, M. A., Chandra, F., Arifin, H. A., Mardika, N. H., Supangat, S., Souhoka, S., de Fretes, A. V. C., Helencia, K., & Yuliana, N. (2025). *SDM dan budaya kerja: Sinergi untuk meningkatkan kinerja organisasi*. CV. Gita Lentera.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Yuniandari, D. A., Chan, A., & Rivani, R. (2025). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Office pada PT Insansandang Internusa. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 7590–7597.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Indikator Profil Informan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Siapa nama, jabatan, dan tanggung jawab Bapak di PT Tunas Jaya Sanur Regional 2?	Nama informan: Bapak Fikhan Sahidu. Jabatan: Kepala Bagian Human Capital (HC) & Supply Chain Management (SCM). Tanggung jawab: Mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia,

		proses rekrutmen, serta pengadaan dan distribusi logistik di Regional 2 Mataram.
2	Berapa lama Bapak bekerja di perusahaan ini?	Bekerja sejak tahun 2002 hingga saat ini.

Tabel 2. Indikator Proses Rekrutmen

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses rekrutmen dilakukan di Regional 2 saat ini?	Proses rekrutmen dilakukan secara daring melalui link resmi perusahaan dan dikelola secara terpusat oleh kantor pusat di Denpasar.
2	Siapa yang berwenang dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru?	Kantor pusat memiliki kewenangan penuh dalam proses dan keputusan penerimaan karyawan baru.
3	Dari mana sumber calon karyawan biasanya diperoleh?	Kantor pusat bekerja sama dengan berbagai universitas di Bali untuk memperoleh calon tenaga kerja yang potensial.
4	Apakah cabang memiliki wewenang dalam memilih calon karyawan?	Tidak sepenuhnya, karena proses seleksi tetap diatur dan dikendalikan oleh kantor pusat.
5	Apa saja tahapan seleksi yang dilakukan terhadap calon karyawan?	Pengisian link pendaftaran, wawancara online, tes keterampilan, dan pemeriksaan kesehatan sebelum penempatan.
6	Apakah sistem rekrutmen online dari kantor pusat berjalan efektif?	Secara umum berjalan efektif dan efisien dalam hal administrasi dan penghematan waktu.
7	Kendala apa yang sering muncul dalam proses rekrutmen?	Kendala utama adalah tidak dapat melakukan tatap muka langsung dengan calon karyawan sehingga sulit menilai karakter dan kemampuan praktis mereka.
8	Bagaimana proses penempatan dan orientasi karyawan baru dilakukan?	Kantor pusat menempatkan karyawan berdasarkan kebutuhan proyek, dan cabang melakukan orientasi serta pengarahan di lapangan sesuai bidang masing-masing.

Tabel 3. Indikator Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah sistem rekrutmen saat ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lapangan?	Sangat berpengaruh karena rekrutmen dilakukan sesuai kebutuhan tenaga kerja di setiap proyek.
2	Apakah karyawan hasil rekrutmen pusat sudah sesuai dengan kebutuhan proyek?	Tidak selalu, karena terkadang karyawan yang ditempatkan tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang atau keahlian yang dibutuhkan.
3	Bagaimana Bapak menilai kompetensi dan kesiapan kerja karyawan baru?	Dinilai dari kinerja dan perkembangan karyawan selama tiga bulan pertama masa kerja.
4	Apakah ada perbedaan kinerja antara karyawan lokal dan dari luar daerah?	Tidak ada perbedaan signifikan dalam hal kinerja, hanya berbeda dalam tunjangan. Karyawan dari luar daerah mendapatkan tunjangan tambahan.
5	Apakah pelatihan karyawan baru membantu meningkatkan kinerja mereka?	Sangat membantu karena memberikan pengarahan dasar, pemahaman kerja, serta meningkatkan kesiapan dan kemampuan di lapangan.

Tabel 4. Indikator Evaluasi dan Harapan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Menurut Bapak, apa kelebihan sistem rekrutmen yang ada sekarang?	Lebih mudah dan cepat karena seluruh proses dilakukan secara online dan terintegrasi.
2	Apa kelemahan utamanya?	Tidak dapat menilai langsung kepribadian dan keterampilan calon karyawan karena tidak ada

		proses tatap muka.
3	Apa saran Bapak agar sistem rekrutmen lebih efektif untuk cabang seperti Regional 2?	Sebaiknya rekrutmen dilakukan secara tatap muka agar kemampuan dan keterampilan calon karyawan dapat dinilai lebih akurat.
4	Apakah Bapak setuju jika cabang diberi kewenangan lebih besar dalam perekrutan? Mengapa?	Setuju, karena akan lebih efisien dan cabang dapat menilai langsung calon karyawan sesuai kebutuhan proyek di wilayah kerja masing-masing.
5	Menurut Bapak, bagaimana cara agar proses rekrutmen bisa lebih cepat dan sesuai kebutuhan proyek?	Dengan mencari karyawan sesuai bidang keahliannya dan melakukan perekrutan segera ketika perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja.



Gambar 1. Wawancara dengan Kepala Bagian Human Capital & Supply Chain Management



Gambar 2. Wawancara dengan Kepala Bagian Human Capital & Supply Chain Management