

**Analisis Penyaluran Kerja Perusahaan LPK Monas Edukasi Indonesia  
Kepada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia**

**Anzar Nurrafli, Enjang Suherman, Laras Ratu Khalida**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*Currently, Job Training Institutions are often carried out intentionally to reduce training costs within the company with the protection and work conditions provided. The role of the Job Training Institution company as a facilitator of workforce distribution is crucial in connecting job seekers with various available job vacancies. The aim of this research is to examine the methods involved in hiring, choosing, and allocating employees from LPK Monas Edukasi to PT. Kyoraku Blowmolding. This study uses a Qualitative Descriptive methodology by conducting interviews, observations, and documentation on the research data. The results of this study are that the job distribution process carried out by LPK Monas Edukasi Indonesia is running quite well. LPK has tried to connect job seekers with companies, starting from recruitment, selection, to job placement. However, there are still obstacles such as the lack of administrative readiness of applicants and the gap between the expectations of workers and the reality in the company. The company has requirements in the form of documents for them to fulfill, and for the selection itself, several tests are carried out, namely academic tests and interview tests after passing a letter of agreement is made from the company as proof of being accepted to work at the company they are applying for.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Work Distribution

**ABSTRAK**

Saat ini Lembaga Pelatihan Kerja banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya latihan di dalam perusahaan dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan. Peran perusahaan Lembaga Pelatihan Kerja sebagai fasilitator penyaluran tenaga kerja menjadi krusial dalam menghubungkan para pencari kerja dengan beragam lowongan pekerjaan yang tersedia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji metode yang digunakan dalam perekrutan, pemilihan, dan penempatan karyawan dari LPK Monas Edukasi ke PT. Kyoraku Blowmolding. Penelitian ini menggunakan metodologi Kualitatif Deskriptif dengan melakukan wawancara, observasi, serta dokumentasi pada data penelitian ini. Hasil dari penelitian ini proses penyaluran kerja yang dilakukan oleh LPK Monas Edukasi Indonesia berjalan cukup baik. LPK telah berusaha menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan, mulai dari rekrutmen, seleksi, hingga penempatan kerja. Namun, masih terdapat kendala seperti kurangnya kesiapan administrasi pelamar dan kesenjangan antara harapan tenaga kerja dengan kenyataan di perusahaan. Perusahaan mempunyai syarat berupa dokumen untuk mereka penuhi, dan untuk penyeleksian sendiri dilakukan beberapa tes yaitu tes akademik dan tes wawancara setelah lulus di buatkan surat perjanjian dari perusahaan untuk tanda bukti diterima bekerja di perusahaan yang mereka lamar.

**Kata Kunci:** Perekrutan, Seleksi, Penyaluran Kerja

## PENDAHULUAN

Penyaluran kerja oleh lembaga pelatihan kerja sangat penting untuk memahami peran lembaga ini dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di suatu negara. Lembaga pelatihan kerja memiliki tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan keterampilan yang relevan kepada peserta, sehingga mereka siap untuk memasuki pasar kerja yang kompetitif. Dalam konteks ini, pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills* yang diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Peraturan hukum mengenai distribusi tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, yang mencakup pasal 64, 65, dan 66, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep-101/Men/VI/2004 Tahun 2004 mengenai Prosedur Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh (Kepmen 101/2004). Undang-undang ini sesungguhnya dirancang untuk memberikan perlindungan bagi pekerja serta untuk menegaskan hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Namun demikian, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang berada dalam kondisi kurang optimal dengan tuntutan karyawannya akan haknya sesuai UU No. 13 tahun 2003.

Di Indonesia, program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga ini sangat penting dan sering kali dirancang berdasarkan kebutuhan industri, sehingga lulusan pelatihan memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar (Mahmud et al., 2022). Perekrutan bukan hanya sekadar memenuhi persyaratan langsung organisasi, karena proses mendatangkan calon karyawan secara signifikan memengaruhi arah masa depan perusahaan. Untuk menarik kandidat yang sesuai, organisasi perlu menetapkan prosedur perekrutan yang efektif. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya (Badaruddin & Hidayat, 2020). Studi menunjukkan bahwa pelatihan karyawan yang efisien meningkatkan dedikasi dan efektivitas di tempat kerja, yang selanjutnya meningkatkan produktivitas keseluruhan dalam organisasi. (Holy et al., 2023).

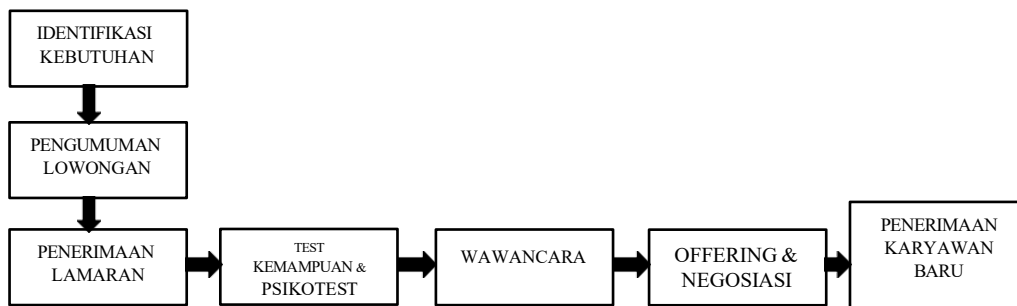
Namun, tantangan yang dihadapi oleh lembaga pelatihan kerja dalam penyaluran kerja juga tidak bisa diabaikan. Banyak peserta pelatihan yang merasa kurang mendapatkan dukungan dalam proses penyaluran kerja setelah menyelesaikan program pelatihan mereka (Muhibuddin & Nasrianti 2022).

Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi sistematis terhadap mekanisme penyaluran kerja yang diterapkan oleh lembaga pelatihan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kolaborasi antara lembaga pelatihan dan industri sangat penting untuk menciptakan peluang kerja yang lebih baik bagi lulusan (Manurung & Tarmizi, 2023). Menurut Ratnasari (2014) dikutip dari (Suherman, E. 2019). Pelatihan merupakan sebuah program yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, sikap, serta perilaku karyawan. Kegiatan pelatihan ini berupa proses belajar yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan serta memperbaiki keahlian.

Dengan membangun jaringan yang kuat dengan perusahaan, lembaga pelatihan dapat meningkatkan peluang penempatan kerja bagi peserta pelatihan.

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara daring dapat menjadi alternatif yang efektif, meskipun ada tantangan terkait dengan keterlibatan peserta dan kualitas interaksi (Muhibuddin & Nasrianti, 2022). Oleh karena itu, lembaga pelatihan perlu mengembangkan metode yang inovatif untuk memastikan bahwa peserta tetap mendapatkan pengalaman belajar yang berkualitas, meskipun dalam kondisi yang tidak ideal.

Posisi penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya berfokus pada penyaluran kerja oleh lembaga pelatihan kerja menjadi sangat relevan untuk memahami bagaimana lembaga ini dapat berkontribusi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Penelitian ini ditujukan untuk menyelidiki berbagai elemen yang berdampak pada keberhasilan distribusi pekerjaan oleh institusi pelatihan, dengan harapan dapat meningkatkan di masa depan.



**Gambar 1. Proses Rekrutmen**

Sumber: LPK MONAS EDUKASI INDONESIA

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa proses alokasi kerja di LPK Monas Edukasi Indonesia melibatkan tiga pihak yaitu perusahaan/anggota, pemohon/pengguna dan organisasi/manajer. Sebelum melaksanakan kegiatan perekrutan, Perusahaan menyetujui untuk memberikan kesempatan kepada pihak ke 2 dalam penyaluran tenaga kerja yaitu LPK Monas Edukasi yang berkoordinasi dengan Perusahaan PT. Kyoraku Blowmolding untuk menggunakan jasa penyaluran tenaga kerja. Proses ini memastikan bahwa setiap rujukan pekerjaan memiliki kesempatan untuk mengejar karier, menyediakan keberagaman dalam rujukan pekerjaan. Dalam kasus ini, LPK Monas Edukasi, sebuah perusahaan penyedia tenaga kerja kontrak, mengalami masalah ketika perusahaan memecat pekerja yang tidak memenuhi persyaratan perusahaan. Perputaran tenaga kerja disebabkan oleh rendahnya kapasitas tenaga kerja dan ketidaksesuaian dengan kebutuhan perusahaan, atau bahkan karena tenaga kerja tidak mempunyai cukup pengalaman untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Untuk mengatasi isu-isu terkait ketenagakerjaan, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki proses yang terlibat dalam perekrutan, penerimaan, dan pemilihan individu yang telah berkembang dan bekerja di organisasi yang telah dialokasikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian konteks tersebut, maka judul tugas akhir ini ditetapkan sebagai “Analisis Penyaluran Kerja Perusahaan LPK Monas Edukasi Indonesia Kepada

PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia”.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Rekrutmen**

Mempekerjakan dan memilih kandidat yang tepat merupakan elemen penting dari pendekatan sumber daya manusia suatu perusahaan, mengenali dan menarik bakat yang dibutuhkan agar organisasi dapat berkembang dan bertahan dalam waktu dekat hingga menengah.. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hasanah & Indahingwati, 2017). Menurut Handoko (2010:69) “rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi”.

### **Seleksi**

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo (2017, h.41) bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu. Seleksi pada dasarnya merupakan proses dua arah, di mana organisasi menawarkan posisi pekerjaan beserta kompensasi yang sesuai, sementara calon pelamar menilai daya tarik posisi tersebut serta manfaat yang ditawarkan oleh organisasi. Namun, dalam praktiknya, proses ini sering kali hanya berjalan satu arah. Pelamar biasanya berada dalam posisi pasif, hanya dapat menerima atau menolak tawaran pekerjaan yang diberikan, sedangkan organisasi memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam menentukan syarat dan ketentuan kerja. (Nurhuda et al., 2020). Seleksi dilakukan setelah proses perekrutan karyawan selesai. Seleksi adalah langkah dalam memilih di antara sekelompok pelamar yang paling sesuai dengan kriteria seleksi untuk posisi yang ada di sebuah perusahaan (Simammora dalam Meiyer, 2020).

### **Penyaluran Kerja**

Menurut Kismono 2001 dalam jurnal (Dr. Djumadi, Dr. Bambang Irawan, dan Erfi Septyana, 2023), penyaluran adalah perpindahan barang dan jasa dari produsen ke pemakai industri dan konsumen. Dapat disimpulkan bahwa penyaluran adalah suatu proses pemindahan barang dan jasa kepada pihak lain dan diperlukan adanya tujuan. Penyaluran kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang bertujuan untuk menghubungkan antara pencari kerja dengan pihak penyedia lapangan kerja (perusahaan atau instansi). Dalam proses ini, pencari kerja akan dibantu agar memperoleh kerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, keahlian, serta kualifikasi yang dimilikinya. Penyaluran kerja juga membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan kompeten sesuai dengan kebutuhan mereka.

Penyaluran kerja bisa dilakukan oleh berbagai pihak, seperti lembaga pemerintah (contohnya Dinas Tenaga Kerja), lembaga pendidikan (melalui Bursa

Kerja Khusus/BKK), agen penyalur tenaga kerja, serta platform digital pencari kerja. Layanan ini biasanya mencakup informasi lowongan pekerjaan, seleksi administrasi, pelatihan kerja, hingga penghubungan langsung antara kandidat dan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Dengan mempertimbangkan kompleksitas permasalahan penelitian mengenai bagaimana perusahaan LPK mengelola penyaluran tenaga kerja, dan sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin menjelaskan fenomena tersebut secara mendalam, penulis memutuskan untuk mengadopsi pendekatan penelitian kualitatif deskriptif.

Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat dokumentasi yang terstruktur, tepat, dan jujur mengenai rincian dan ciri-ciri komunitas atau daerah tertentu. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis sistem Rekrutmen, Distribusi, Seleksi, dan Manajemen Sumber Daya Manusia di LPK Pendidikan Monas. (Lidya Puspita & Affandi, 2020).

### **Teknik Analisis**

Dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif ini, data yang telah dianalisis melalui proses pemikiran ilmiah, narasi, interpretasi, perbandingan, dan selanjutnya penggambaran fenomena-fenomena yang berlangsung secara realistis, bertujuan untuk menarik kesimpulan serta memberikan rekomendasi dengan cara menjelaskan dalam bentuk kata-kata.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) berperan sebagai institusi yang bertugas membekali calon tenaga kerja dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, kemitraan antara LPK dan pihak perusahaan menjadi hal yang krusial dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Bentuk kerja sama ini dapat berupa penyediaan tenaga kerja, pelaksanaan pelatihan, serta program pengembangan karyawan. Melalui sinergi ini, perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sudah memiliki pelatihan khusus dan sesuai dengan standar yang dibutuhkan, sementara LPK mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan mutu pelatihan serta daya saing para lulusannya. Kolaborasi ini membawa keuntungan bagi kedua pihak dan diharapkan terus berkembang demi mendukung pertumbuhan ekonomi serta menciptakan tenaga kerja yang unggul dan kompetitif.

Berikut daftar nama narasumber dari pihak PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia serta pihak LPK Monas Edukasi Indonesia

**Tabel 1. Nama Narasumber Beserta Jabatan**

NO	NAMA PEGAWAI	BAGIAN
1.	Shafira Maulidya Nurafifah	HRD LPK Monas Edukasi
2.	Paisal Taofik Rohman	Staff HRD LPK Monas Edukas
3.	Fuji Rahman	Staff HRD PT Kyoraku Blowmolding
4.	Restu Setyo	Calon Karyawan LPK

Sebagai bagian dari tim manajemen perusahaan, terdapat empat individu yang mewakili pengguna dan penyedia layanan karyawan. Diharapkan bahwa penyampaian data dan informasi tersebut akan memungkinkan responden untuk memberikan informasi yang bermanfaat untuk mendukung penelitian ini.

### **Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Kyoraku**

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Shafira dan Fuji Rahman, rekrutmen pengembangan sumber daya manusia melibatkan identifikasi dan pemikat calon karyawan yang dapat memberikan kontribusi efektif bagi organisasi. Dalam tahap pencarian kandidat untuk dipekerjakan, terdapat dua aktivitas penting yang dilakukan, yaitu distribusi pengumuman perekrutan, yang umumnya dilakukan di LPK Monas Edukasi Indonesia, tempat di mana data dari luar dan dalam disampaikan.

Media sosial menjadi sarana paling cepat dalam menyebarkan informasi dan memiliki jangkauan yang luas, sehingga efektif untuk menemukan kandidat karyawan yang memenuhi kualifikasi perusahaan serta memiliki potensi yang tinggi. Di saat yang sama, memanfaatkan umpan balik dari staf saat ini dan sumber eksternal dapat memperlancar tugas untuk menentukan kandidat yang dapat berintegrasi dengan baik dalam organisasi. Pengetahuan internal ini membantu pelamar memahami kriteria tertentu yang dicari perusahaan. Setelah informasi mengenai rekrutmen di dalam perusahaan dibagikan ke publik, kandidat yang mengetahuinya akan mengirimkan lamaran pekerjaan mereka ke LPK Monas Edukasi Indonesia.

Prosedur penerimaan karyawan di pada LPK Monas Edukasi Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Pelamar mengajukan surat lamaran kerja beserta dokumen administratif yang dibutuhkan, seperti surat lamaran, *curriculum vitae*, serta fotokopi ijazah. Setelah dokumen lengkap diterima, dilakukan tahap seleksi berkas dan administrasi.
2. Tes wawancara
3. Menentukan lolos seleksi atau tidak.

Setelah seluruh proses seleksi dilalui, tahap berikutnya dalam proses rekrutmen adalah pemilihan kandidat. Proses ini dilakukan oleh LPK Monas Edukasi Indonesia untuk menentukan pelamar yang paling sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk menemukan individu yang memiliki kompetensi serta potensi terbaik.

Dalam tahapan pemilihan LPK Monas Edukasi Indonesia, pasti ada prosedur khusus yang diterapkan. Salah satunya adalah persiapan pemilihan yang harus dirinci

dengan seksama mengenai segala aktivitas yang telah disusun oleh tim seleksi, termasuk penyusunan tahapan evaluasi, serta penyiapan lokasi dan jadwal pemilihan.

Pelaksanaan proses rekrutmen untuk calon pegawai baru di LPK Monas Edukasi Indonesia pasti melibatkan beberapa langkah termasuk seleksi dokumen, sesi wawancara, dan hasil akhir dari pemilihan.

Berdasarkan pernyataan itu, LPK Monas Edukasi Indonesia mengimplementasikan sejumlah kriteria tertentu agar dapat melewati proses seleksi yang menjamin potensi dan kinerja yang memadai untuk bisa berkarir di PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia.

### **Analisis Dampak Hasil Rekrutmen dan Penyaluran terhadap PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia**

Berdasarkan hasil wawancara, proses perekrutan di LPK Monas Edukasi Indonesia telah berlangsung dengan baik. Dalam proses tersebut, terdapat dua aktivitas yang dilakukan, yaitu distribusi informasi luar dan informasi dalam untuk merekrut pelamar kerja. Proses pemilihan di LPK Monas Edukasi Indonesia dirancang untuk menjamin bahwa individu yang terpilih memiliki keahlian yang sesuai dan layak untuk jabatan yang selaras dengan potensi mereka.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi LPK Monas Edukasi Indonesia mampu mendapatkan sebanyak mungkin pilihan calon karyawan sehingga LPK Monas Edukasi Indonesia akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prosedur perekrutan dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di LPK Monas Edukasi Indonesia, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah memenuhi ekspektasi. Hal ini terbukti dari hasil penelitian serta wawancara yang menunjukkan bahwa para responden atau karyawan dari LPK Monas Edukasi Indonesia menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan menciptakan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan juga dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

### **Pembahasan**

#### **Perekrutan**

Proses perekrutan tenaga kerja oleh LPK Monas Edukasi Indonesia dilakukan melalui dua metode utama, yaitu penyebaran informasi secara eksternal dan internal. Penyebaran eksternal dilakukan melalui media sosial dan pengumuman terbuka, sedangkan penyebaran internal dilakukan melalui referensi dari karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

Meskipun sistem perekrutan ini terbuka dan dapat menjangkau banyak calon tenaga kerja, terdapat kendala dalam hal pemenuhan persyaratan administratif. Beberapa pelamar tidak dapat melengkapi dokumen yang dibutuhkan, sehingga tidak dapat mengikuti tahapan seleksi lebih lanjut.

Oleh karena itu, perlu adanya edukasi kepada calon tenaga kerja mengenai pentingnya persiapan dokumen sebelum melamar pekerjaan.

## Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan tahapan penting dalam memastikan bahwa hanya pelamar yang memenuhi standar perusahaan yang diterima. Proses seleksi di LPK Monas Edukasi Indonesia melibatkan beberapa tahapan, yaitu:

1. Seleksi Administrasi: Memeriksa kelengkapan dokumen pelamar.
2. Tes Praktik: Pelamar diharuskan mengoperasikan mesin *finishing* untuk mengukur keterampilan teknis mereka.
3. Wawancara: Dilakukan oleh HRD PT. Kyoraku Blowmolding untuk menilai kesesuaian calon tenaga kerja dengan budaya dan kebutuhan perusahaan.

Seleksi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang disalurkan, sehingga dapat memenuhi standar perusahaan pengguna jasa.

Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan kendala seperti kurangnya kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi wawancara serta keterbatasan pengalaman dalam pengoperasian mesin.

## Penyaluran

Setelah lolos seleksi, tenaga kerja diberikan surat perjanjian kontrak kerja yang harus dipahami dan disetujui sebelum ditempatkan di perusahaan pengguna. Proses penyaluran ini bertujuan memastikan bahwa tenaga kerja yang telah memenuhi kriteria dapat segera bekerja sesuai dengan kebutuhan industri.

Meskipun sistem penyaluran ini sudah berjalan dengan baik, seperti tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja akibat ketidaksesuaian antara ekspektasi tenaga kerja dengan kondisi kerja di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi LPK Monas Edukasi Indonesia untuk meningkatkan komunikasi antara tenaga kerja dan perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan yang baik.

## KESIMPULAN

### Rekrutmen

LPK Monas Edukasi memiliki beberapa syarat pada PT Kyoraku Blowmolding yaitu, memiliki kelengkapan dokumen seperti CV, sertifikat, dan dokumen pendukung lainnya. Dan proses perekrutan ini dilakukan dengan sangat terbuka dengan tenaga kerja, namun yang sangat di sayangkan dengan hal ini, perekrutan ini masih mengalami kendala seperti pelamar kerja yang tidak bisa memenuhi dokumen dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan yang kemudian di kembalikan lagi ke pihak penyedia jasa

### Seleksi

Untuk seleksi yang di lakukan dengan perusahaan ini adalah berupa tes praktik mengoperasikan mesin *finishing*. Setelah mereka lolos tahap tersebut pelamar akan di wawancarai oleh HRD langsung untuk mengetahui apakah pelamar pantas untuk masuk ke dalam perusahaan tersebut atau tidak. Jika pelamar tidak lolos dalam tahap tes tersebut, maka pelamar akan dinyatakan tidak bisa mengikuti tahap berikutnya.

### **Penyaluran**

Penyaluran penyedia jasa membuatkan berupa surat yang berisi perjanjian kepada pelamar kerja oleh perusahaan yang kemudian dipahami dan dibaca apakah pelamar kerja tersebut bersedia atau tidak bersedia. Kemudian pelamar diberi surat penugasan untuk ditempatkan ke perusahaan pengguna.

### **Implikasi**

Saran yang dapat diusulkan dari hasil penelitian adalah pentingnya mensosialisasikan kepada masyarakat bahwa Lembaga Pelatihan kerja sangat berguna bagi karyawan. LPK akan membimbing dan membantu para peserta calon karyawan agar bisa memiliki *skill* dan kemampuan khusus untuk perusahaan yang ingin mereka masuki. Bagi perusahaan LPK, perkuatannya lembaga profesional dalam perekrutan dan penyaluran dalam jangka pendek dan akan membantu dalam proses cepat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abastian, D., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Komparatif Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Bagian Cetak Perum Peruri. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1332-1339.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Mountala Aceh Besar. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217-224.
- Hermawan, S. (2020). Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme Dan Profesional. *Umsida Press*, 1-65.
- Holy, I., Haedar, S. E., Mm, H., Se, M., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 6(2), 1761-1771.
- Mahmud, M., Yunus, A., Zulfadli, Z., Aswar, A., Hilmi, H., & Dirhamsyah, M. (2022). Efektifitas Penyerapan Tenaga Kerja Skill Pada Program "Pemagangan Dan Workplace Training" Pemerintah Aceh. *Vocatech: Vocational Education And Technology Journal*, 3(2), 81-88. <https://doi.org/10.38038/Vocatech.V3i2.82>
- Manurung, R., & Tarmizi, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Green Garden (Study Khusus Di Pt. Green Garden). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 1-14.
- Muhibbudin, M., & Nasrianti, N. (2022, December). Policy Of The Government Of Aceh In The Placement Of Migrant Workers Abroad. In *Proceedings Of Malikussaleh*

*International Conference On Law, Legal Studies And Social Science (Micolls) (Vol. 2, Pp. 00045-00045).*

- Nurhuda, E., Hamid, D., & Faisal Riza, M. (2020). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* (Vol. 9, Issue 1).
- Puspita, G. L., & Affandi, M. (2021). Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing Di Perusahaan Airlines (Studi Kasus Di Pt Mandala Airlines). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 15(2).
- Suherman, E. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4c). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 5(1), 83-101.
- Untung, A., Wibowo, D. C., & Subekti, M. R. (2021). Analisis Hasil Belajar Pada Kurikulum 2013 Di Kelas V Sd Negeri 22 Sp. 5 Manis Raya Tahun Pelajaran 2019 / 2020. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(1), 16-23. <https://E-Journal.My.Id/Jsgp/Article/View/463>