

**KEBIJAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. TWIN GROUP CABANG BANJARMASIN**

Maulida Shofia^{1*}, Dwi Wahyu Artiningsih², Ervica Zamilah³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310775

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1119056501

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1130077601

*email: maulidashofia.net@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Mengetahui kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ditetapkan oleh CV. Twin Group Cabang Banjarmasin, (2) Mengetahui kebijakan rekrutmen dan seleksi yang seharusnya dilakukan oleh CV. Twin Group Cabang Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara pada CV. Twin Group Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) CV. Twin Group Cabang Banjarmasin dalam proses rekrutmen dan seleksi sesuai dengan formasi yang diperlukan perusahaan. Perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi sesuai prosedur yang sudah ditetapkan oleh Direktur CV. Twin Group Cabang Banjarmasin, (2) CV. Twin Group Cabang Banjarmasin dalam menerima karyawan, bahwa sistem rekrutmen pada CV. Twin Group Cabang Banjarmasin sudah cukup baik dengan menggunakan sumber rekrutmen internal dan eksternal. Sistem seleksi juga dilakukan dengan proses yang baik.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to test : (1) Knowing the recruitment and selection policies set by CV. Twin Group Banjarmasin Branch, (2) Knowing the recruitment and selection policies that should be carried out by CV. Twin Group Banjarmasin Branch. This research uses a qualitative descriptive method, namely field research or to the object of research where data collection is carried out by conducting direct research into activities and conducting interviews on CV. Twin Group Banjarmasin Branch.

The results showed that : (1) CV. Twin Group Banjarmasin Branch in the process of recruitment and selection in accordance with the formation required by the company. The company carries out the recruitment and selection process according to the procedures that have been set by the Director of CV. Twin Group Banjarmasin Branch, (2) CV. Twin Group Banjarmasin Branch in accepting employees, that the recruitment system on CV. Twin Group Banjarmasin Branch is already quite good by using internal and external recruitment sources. The selection system is also carried out with a good process.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Menurut Syamsuddinnor (2014 : 3), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan

Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen dan seleksi, dengan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, agar dapat dipekerjakan didalam perusahaan (malthis, 2001).

Rekrutmen dan Seleksi tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting demi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga

perlu diadakan seleksi terhadap calon karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011 : 16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Dengan adanya pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan dimanfaatkan secara efektif dan efisien, serta kebijaksanaan yang ditetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi dengan pengelolaan yang tepat. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara perusahaan mendapatkan pegawai yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan sistem atau proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam Manajemen dan Sumber Daya Manusia sangat tergantung dari hasil rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Sumber data dari penelitian ini, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data. dilakukan dengan cermat sesuai prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kebijaksanaan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan,

sehingga hasil penelitiannya bisa dipertanggungjawabkan dan diterapkan pada CV. Twin Group Cabang Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Dalam hasil penelitian ini akan dijabarkan lebih lanjut mengenai kebijaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang ditetapkan dan yang seharusnya dilakukan pada CV. Twin Group Cabang Banjarmasin.

Tahap Rekrutmen CV. Twin Group Cabang Banjarmasin melakukan tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan posisi yang diperlukan perusahaan. Pada proses rekrutmen dan seleksi pada CV. Twin Group Cabang Banjarmasin terdapat beberapa tahapan yang dilakukan, sebagai berikut :

1. Tahapan Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja
2. Tahapan Seleksi Berkas
3. Tahapan Penilaian Keputusan
4. Tahapan Pengisian Form Rekrutmen dan
5. Tahapan Wawancara

Dengan adanya tahapan rekrutmen dan seleksi yang baik dan terperinci maka proses rekrutmen dan seleksi suatu perusahaan akan lebih baik dan efektif.

Metode rekrutmen dan seleksi yang ditetapkan CV. Twin Group Cabang Banjarmasin adalah metode terbuka. Metode terbuka merupakan metode yang dilakukan melalui iklan, media sosial, website dan papan reklame. Dengan penambahan karyawan baru pada CV. Twin Group Cabang Banjarmasin dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan.

Proses rekrutmen adalah langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas. Sistem rekrutmen dan seleksi yang baik akan berdampak banyak dalam kemajuan perusahaan karena menjalankan suatu perusahaan yang baik diperlukan karyawan yang baik juga.

Dalam segi kompetensi untuk para pelamar yang memiliki kemampuan, pengetahuan didunia IT atau keahlian di bidang seperti TKJ sangat diperlukan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian membahas pentingnya rekrutmen dan seleksi karyawan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi berjalan dengan baik, perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga memudahkan pimpinan untuk mengkoordinir kelancaran dalam tugas

dan tanggung jawab. Sistem rekrutmen dan seleksi dilakukan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan melakukan tahapan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan formasi yang diperlukan. Kemudian dilanjutkan dengan tahapan seleksi yang dimulai dari seleksi berkas untuk menyaring para pelamar sampai kepada pengangkatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L. John M, et.al. 2002. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold, O'Donnell, dan Wihrich Heinz. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Lawlor, Alan. 2003 *Manual Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: SIUP.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Siondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Wursanto, I.G. 2002. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.