

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER BERKAH REZEKI

Maulana Norhafizi¹, Sulastini², Mohammad Zainul³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: maulananorhafizi36923@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Sumber Berkah Rezeki dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi CV. Sumber Berkah Rezeki dalam melakukan rekrutmen karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif dengan cara setudi pustaka, setudi lapangan (wawancara, observasi, dan dokumentasi) yang dilakukan ditempat objek penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem rekrutmen ini sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Sumber Berkah Rezeki karena disitu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, jadi proses penerimaan karyawan pada CV. Sumber Berkah Rezeki benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine how the recruitment system carried out by CV. Sumber Berkah Sustenance in an effort to improve employee performance and also to find out what obstacles are faced by CV. Sumber Berkah Rezeki in employee recruitment in an effort to improve employee performance.

The analysis of the data used in this study is to use qualitative methods by means of library research, field studies (interviews, observations, and documentation) conducted at the research object.

The results of this study indicate that this recruitment system is very influential in improving employee performance CV. Sumber Berkah Sustenance because there is a knowledge or how to manage relationships and the role of resources owned by individuals effectively and efficiently and can be used optimally so that the company's shared goals are achieved, so the process of recruiting employees to the CV. Sumber Berkah Sustenance really matches the needs of the company.

Keywords: Recruitment Process and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya manajer dari suatu instansi mengharapkan kinerja yang signifikan dari setiap karyawannya dalam mengerjakan tugas-tugas pokoknya yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan sadar akan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM wajib untuk dikembangkan serta diarahkan agar dapat tercapainya tujuan dan cita-cita yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari dimulainya perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Semua hal ini ditunjukkan agar perusahaan bisa mengelola sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien. Rekrutmen merupakan aktivitas perusahaan untuk mencari pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang nantinya diperlukan untuk menutupi kurangnya dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses penetapan dari sekelompok pelamar kerja atau orang yang telah memenuhi kriteria untuk dapat menempati posisi yang tersedia berdasarkan keadaan yang ada pada perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) berpandangan tentang rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar kerja atau pencari kerja yang memiliki kualifikasi dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan tersebut. Rekrutmen sendiri memiliki fungsi sebagai *the right man in the right place*, dimana ini merupakan pegangan bagi manajer perusahaan dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya. Simamora (2004:170) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan aktivitas pencarian tenaga kerja dengan kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan dalam formasi perencanaan kepegawaian. Menurut Al Fajar dan Heru (2010:105) berpandangan tujuan utama dari penerimaan pegawai yaitu untuk terkumpulnya atau tercapainya calon-calon karyawan yang berpotensi untuk mengisi lowongan kerja yang telah tersedia. Menurut Soemohadiwidjojo (2015:10) menjelaskan tentang kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian dari hasil kerja karyawan atau sekelompok orang pada suatu organisasi atau perusahaan pada periode waktu tertentu dan sesuai pada lingkup wewenangnya serta bertanggung jawab guna untuk mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara sah atau tidak melanggar hukum yang berlaku dan sesuai dengan etika. Berkaitan dengan kinerja karyawan, kegagalan pada saat melakukan sistem perekrutan karyawan memiliki dampak langsung pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan. Maka harapannya dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak nyata pada perkembangan perusahaan kedepannya karena memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian sistem rekrutmen terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. Sumber Berkah Rezeki yang berada di Desa Paluruan Kecamatan Sambung Makmur, Kabupaten Banjar, kurang lebih 15KM masuk melalui perkampungan untuk sampai ketempat lokasi tersebut dari JL. Achmad Yani KM. 71.200.

Variabel bebas pada penelitian ini yaitu sistem rekrutmen (X), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan

dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berkaitan dengan strategi promosi berkenaan dengan keputusan pembelian. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal atau artikel ilmiah dari penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan (*field research*) yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka sehingga dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitian pada CV. Sumber Berkah Rezeki didesa Paluruan mengenai sistem rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka dari itu peneliti memiliki dua pembahasan yaitu.

1. Bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Sumber Berkah Rezeki dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada dasarnya konsep rekrutmen yang diterapkan di CV. Sumber Berkah Rezeki didasarkan pada kebutuhan. Artinya proses rekrutmen dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan CV. Sumber Berkah Rezeki akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas.

Konsep yang digunakan sama dengan yang dikemukakan dengan Hasibuan (2014) yaitu pengadaan atau rekrutmen karyawan harus berlandaskan pada apa dan siapa. Apa disini artinya harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan yang didasarkan uraian pekerjaan tersebut. Siapa artinya harus mencari orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan. Penempatan posisi karyawan yang jauh dibawah kemampuan dan standadisasi akan menimbulkan suatu permasalahan moral dan kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah. Oleh karena itu karyawan harus ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Sistem rekrutmen karyawan menggunakan media sosial seperti instagram, namun proses penerimaan lebih mengarah ke sistem relasi kekeluargaan, namun tetap mengikuti prosedur rekrutmen karyawan yang ada pada CV. Sumber Berkah Rezeki seperti seleksi administrasi, tes potensi akademik, tes wawancara hingga karyawan itu dinyatakan diterima. Pada dasarnya pemilihan karyawan di CV. Sumber Berkah Rezeki tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja yang berlaku diperusahaan-perusahaan pada umumnya.

1) Pelamar mengajukan surat lamaran

Dalam hal ini pelamar mengajukan surat lamaran disertai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh CV. Sumber Berkah Rezeki, syarat-syarat tersebut adalah:

- (1) Foto copy kartu tanda penduduk (KTP)
- (2) Kartu Keluarga (KK)
- (3) Surat Keterangan Kelakuan Baik (SKKB) dari kepolisian
- (4) Ijazah minimal sekolah dasar (SD) sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan
- (5) Umur maksimal 30 tahun

Selain syarat-syarat tersebut, masih ada syarat lain yang harus dipenuhi oleh pelamar, yakni kejujuran, tanggung jawab, dapat berkomunikasi dengan baik, dan profesional. Menurut Bapak H. Abdul Ladim selaku pimpinan (pemilik perusahaan) syarat-syarat tersebut merupakan syarat utama yang harus dimiliki pelamar.

Syarat-syarat tersebut dapat diketahui ketika mereka training kerja dalam tiga bulan. Selain itu dalam menarik karyawan baru CV. Sumber Berkah Rezeki hanya akan mengambil calon karyawan yang benar-benar memenuhi standar kriteria yang ditentukan. Artinya sekalipun relasi dari salah satu pengurus atau karyawan, hal ini tidak menjamin kelulusan bagi calon karyawan dengan memanfaatkan orang dalam.

Hal ini sama dengan sistem rekrutmen yang menggunakan sistem merit. Bahwa sanya sistem merit adalah penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan.

2) Pemeriksaan berkas lamaran

Tim penyeleksi menyeleksi surat-surat lamaran yang telah diterima dengan syarat yang telah ditetapkan. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, bagi pelamar yang memenuhi syarat akan dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

3) Tes pekerjaan

Tes ini bermaksud untuk mendapatkan sebuah informasi dari pelamar atau calon karyawan yang disinkronkan dengan spesifikasi pada jabatan atau pekerjaan yang tersedia pada perusahaan tersebut.

4) Wawancara seleksi

Wawancara seleksi berguna untuk dapat mengetahui seberapa tingkat kemampuan pelamar, selain itu wawancara berguna untuk mendapatkan data yang lebih akurat mengenai kemampuan dari pelamar sehingga dapat memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.

- 5) Pemeriksaan latar belakang
Maksudnya disini untuk memperoleh informasi tentang perilaku pelamar pada masa lalu dan untuk memeriksa kebenaran yang diberikan pada formulir lamaran.
- 6) Wawancara dengan atasan langsung
Atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab atas mempekerjakan pekerja baru. Atasan langsung mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan karena mereka mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan yang dijalani secara tepat.
- 7) Ulasan pekerjaan yang sebenarnya
Sebelum karyawan diterima bekerja diberitahukan mengenai jenis pekerjaan, peralatan yang digunakan dan keadaan dari perusahaan ini untuk menghindari ketidakpuasan karyawan setelah karyawan itu diterima.

Jadi proses penerimaan karyawan pada CV. Sumber Berkah Rezeki benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan, meskipun yang lebih diutamakan relasi kekeluargaan, namun proses penerimaan tetap dilakukan dengan baik.

2. Kendala apa saja yang dihadapi CV. Sumber Berkah Rezeki dalam melakukan rekrutmen karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kendala –kendala dalam proses rekrutmen yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi pada umumnya adalah:

- 1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi
Kebijakan organisasi yang mempengaruhi perekrutan itu adalah sebagai berikut.
 - (1) Kebijakan Kompensasi dan Kesejahteraan
Apabila perusahaan dapat menyerahkan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar dan adil, maka bagi pelamar yang serius tentu akan semakin banyak, tetapi jika gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan relatif rendah, maka pelamar menjadi kecil.
 - (2) Kebijakan Promosi
Apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi kepada karyawannya cukup luas, maka pelamar yang serius semakin banyak, sebaliknya jika kesempatan untuk promosi yang diberikan perusahaan relatif kecil atau sangat terbatas, maka pelamar akan menjadi sedikit. Promosi sendiri merupakan idaman bagi setiap karyawan, karena dengan promosi berarti status dan pendapatan dari karyawan tentunya akan bertambah besar.
 - (3) Kebijakan Status Karyawan
Apabila status karyawan tetap atau *full time*, maka kemungkinan pelamar akan semakin banyak, tetapi jika status karyawannya hanya pekerja harian/*part-time/overship*, maka kemungkinan pelamar akan semakin sedikit.

- (4) Kebijakan Sumber Tenaga Kerja
Apabila jumlah tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari tenaga kerja lokal daerah, maka kemungkinan pelamar yang serius mendaftar akan sedikit, tetapi sebaliknya bila tenaga kerja yang akan diterima bercakupan dari seluruh wilayah, maka bagi yang akan melamar pekerjaan tentu akan semakin banyak.
- 2) Persyaratan-persyaratan Jabatan
Rumit serta banyaknya persyaratan yang wajib dipenuhi dan dimiliki oleh pelamar, maka jumlah pelamar akan menjadi rendah, sebaliknya jika jumlah persyaratannya sedikit maka pelamarnya relatif tinggi.
- 3) Metode Pelaksanaan Perekrutan
Semakin terbukannya perekrutan akan membuat pelamar atau pencari kerja relatif banyak, sebaliknya apabila perekrutannya cenderung tertutup maka pelamarnya relatif sedikit.
- 4) Kondisi Pasar Tenaga Kerja
Apabila kondisi pasar tenaga kerja semakin tinggi akan penawaran tenaga kerja, maka relatif banyak juga yang serius. Tetapi sebaliknya jika penawaran tenaga kerja yang relatif sedikit, maka pelamarnya akan cenderung sedikit pula.
- 5) Solidaritas Perusahaan
Solidaritas perusahaan merupakan sebagai acuan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tersebut, misalnya seperti besarnya perusahaan tersebut. Jika solidaritas perusahaan besar, tentu pelamar yang ingin melamar di perusahaan tersebut akan semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah maka pelamar pekerjaan juga relatif sedikit.
- 6) Kondisi-kondisi Lingkungan Eksternal
Kondisi perekonomian muncul dengan cepat sehingga membuat banyaknya persaingan dalam rangka mencari pekerjaan, maka pelamar akan sedikit, tetapi jika tingkat pertumbuhan perekonomian rendah, maka pelamar pekerjaan juga semakin banyak.

Saat ini persaingan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan semakin susah dan kuat, perusahaan sering kali mengalami problem dalam menentukan bakal calon pegawai yang tepat, mengingat bahwa banyak calon pegawai yang tersedia akan tetapi sangat sedikit yang kompeten dibidangnya. Jika perusahaan telah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan serta tujuan perusahaan. Maka tugas divisi sumber daya manusia untuk mengisi jabatan yang diperlukan dengan mencari sumber daya manusia yang cocok serta berkualitas untuk pekerjaan tersebut dengan melalui proses rekrutmen. Melaksanakan rekrutmen atau pencarian tenaga kerja serta melakukan seleksi adalah tugas yang penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini dikarenakan untuk kualitas sumber daya manusia yang digunakan perusahaan harus tepat dan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen pada seleksi yang dilaksanakan.

Jadi penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Baiq Setiani (2013) yang berjudul “*Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*”. Hasil penelitian ini adalah “produktifitas dalam suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan sejumlah pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kebutuhan”. “Dalam memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan rekrutmen”. “Banyaknya hambatan yang dihadapi dalam penerimaan pegawai atau karyawan baru dari organisasi yang bersangkutan sendiri, terbiasa mencari tenaga kerja baru sendiri, serta bergabagi faktor-faktor eksternal yang datang dari lingkungan organisasi tersebut”.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Sistem rekrutmen ini sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sumber Berkah Rezeki, karena dengan sistem rekrutmen yang benar merupakan suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan.
2. Penempatan karyawan yang jauh dibawah kemampuannya akan menimbulkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, karyawan harus ditugaskan sesuai pada kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.
3. Jadi, proses penerimaan karyawan pada CV. Sumber Berkah Rezeki benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan, meskipun yang lebih diutamakan relasi kekeluargaan, namun proses penerimaan tetap dilakukan dengan baik

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini sebagai berikut.

1. Saya selaku penulis mengharapkan bahwa kinerja karyawan di CV. Sumber Berkah Rezeki bisa terus ditingkatkan.
2. Dengan perbaikan rekrutmen karyawan diharapkan dapat mampu membuat CV. Sumber Berkah Rezeki terus berkembang dan menjadi lebih baik dan dapat menjadi perusahaan panutan dikemudian hari.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memperluas kajian tentang sistem rekrutmen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendapatkan hasil yang lebih valid. Serta untuk peneliti selanjutnya agar tidak hanya terpaku pada penelitian ini saja.

REFERENSI

Al fajar, S., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai. Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Mathis, R. L., & Jackson, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja diperusahaan. *Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 1 No 1*.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).