

# **ANALISIS SISTEM REKRUITMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MITRA DHUFA (KOMIDA) CABANG MARTAPURA**

Ayu Risqiani, Samhudi, Teguh Wicaksono

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM. 16310779

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN. 000607591

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIK. 1116028801

Email : [ayurisdqiani.apple@gmail.com](mailto:ayurisdqiani.apple@gmail.com) /088246638937

## **ABSTRAK**

Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) adalah salah satu perusahaan keuangan mikro terbesar yang melayani wanita miskin. KOMIDA mengutamakan cara pendanaan berkelompok Grameen (Grameen style group lending). Pada Agustus 2005, KOMIDA memulai program keuangan mikro mereka di Aceh untuk membantu para korban musibah tsunami Aceh yang terjadi pada tahun 2005. Program ini menjadi awal dari sistem pendanaan berkelompok (group lending) KOMIDA. Saat ini KOMIDA Memiliki 153 kantor cabang yang tersebar di berbagai daerah di seluruh Indonesia, seperti Aceh, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Yogyakarta, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Sulawesi Selatan, Kalimantan Selatan, Nusa Tenggara Timur dan Nusa Tenggara Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Koperasi Mitra dhuafa dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas, loyal pada lembaga dan berintegritas tinggi.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, untuk mendeskripsikan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa. Data dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil Penelitian, Sistem rekrutmen pada Koperasi Mitra Dhuafa memiliki dua mekanisme : Pertama Media Rekrutmen yang terbagi menjadi dua, Eksternal (Media Sosial) Dengan menggunakan media sosial, penyebaran informasi rekrutmen sangat cepat menyebar. Internal yaitu saluran informasi dari karyawan Koperasi Mitra Dhuafa kepada orang luar. Kedua Penerimaan surat lamaran, ini apabila pengumuman tentang lowongan pekerjaan telah dipasang. Proses seleksi dimulai dengan menyeleksi surat-surat lamaran, Tes tertulis kemudian tes wawancara.

**Kata kunci : KOMIDA, Rekrutmen, Seleksi dan Karyawan**

---

## ABSTRACT

Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) is one of the largest microfinance companies serving poor women. KOMIDA prioritizes the Grameen style group lending method. In August 2005, KOMIDA started their microfinance program in Aceh to help victims of the Aceh tsunami that occurred in 2005. This program was the beginning of KOMIDA's group lending system. Currently, KOMIDA has 153 branch offices spread across various regions throughout Indonesia, such as Aceh, West Java, Central Java, East Java, Yogyakarta, Central Sulawesi, West Sulawesi, South Sulawesi, South Kalimantan, East Nusa Tenggara and West Nusa Tenggara.

This study aims to determine how the recruitment and selection process carried out by the Dhuafa Partners Cooperative in getting qualified employees, loyal to the institution and with high integrity.

This study uses a descriptive method using a qualitative approach, to describe the Recruitment and Selection System for Employees at the Mitra Dhuafa Cooperative. Data were collected by means of interviews, observation and documentation.

The results of the study, the recruitment system at the Mitra Dhuafa Cooperative has two mechanisms: First, Recruitment Media which is divided into two, External (Social Media) By using social media, the spread of recruitment information spreads very quickly. Internal, namely the channel of information from employees of the Mitra Dhuafa Cooperative to outsiders. Second Acceptance of application letters, this is when an announcement about job vacancies has been posted. The selection process begins with selecting application letters, a written test, then an interview test.

**Keywords: KOMIDA, Recruitment, Selection and Employee**

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dewasa ini, persaingan disegala sektor usaha semakin ketat dengan perkembangan paradigma baru, dunia usaha tidak terlepas dari perubahan lingkungan bisnis yang berorientasi pada kecepatan dan ketepatan. Dimana konsumen semakin cerdas dan banyak menuntut, konsumen tidak lagi puas dengan sekedar produk berkualitas dengan harga bersaing, namun mereka juga menuntut kecepatan pelayanan, perlakuan khusus dan fleksibilitas.

Setiap perubahan baik yang bergerak di bidang produk berupa barang maupun jasa, hal yang sangat penting adalah masalah kualitas sumber daya manusianya, sehingga keberadaan dan perkembangan perusahaan akan terus dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Kegiatan seleksi dan rekrutmen calon tenaga kerja di suatu perusahaan sangat besar manfaatnya, karenadengan seleksi dan rekrutmen yang baik dan terarah. Perusahaan dapat lebih baik menempatkan sesuai kemampuandan bidangnya masing-masing, agar para karyawan itu dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang di inginkan oleh perusahaan dalam melaksanakan segala kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu Penelitian deskriptif . penelitian Deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, Tujuan dari penelitian deskriptif adalah menghasilkan gambaran akurat tentang sebuah kelompok.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

- 1) Proses Rekrutmen pada Koperasi Mitra dhuafa (KOMIDA) adapun mekanisme Proses rekrutmen karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa sebagai berikut:
  1. Media Rekrutmen
    - 1) Eksternal (Media Sosial)

Media sosial digunakan karena informasi Eksternal menggunakan media sosial ini sangat cepat menyebar dan memiliki jangkauan yang cukup luas, sehingga mampu menyerap banyak pelamar yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan karyawan baru. Adapun media rekrutmen di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) yaitu Facebook, WA, dan Instagram.
    - 2) Internal ( pribadi dari karyawan )

Saluran dari informasi internal atau pribadi dari karyawan atau staff yang sudah bekerja kepada orang d luar Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA). Agar lebih dapat mengarahkan pelamar baru yang sudah memahami dan mengerti kebutuhan yang diinginkan. Dari beberapa saluran atau sumber tersebut diharapkan oleh Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) dapat meminimalisir tidak tersosialisikannya pengumuman lowongan secara luas dan mampu menyerap pelamar-pelamar baru yang berkualitas.
  2. Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang lowongan pekerjaan telah dipasang maka kegiatan selanjutnya adalah penerimaan surat lamaran.

2) Proses Seleksi karyawan pada Koperasi Mitra dhuafa (KOMIDA)

1. Seleksi surat-surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamarna artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat akan diberlakukan sistem gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi yang berikutnya. Adapu kualifikasi umum yang ada di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) , sebagai berikut :

- 1) Surat lamaran pekerjaan
- 2) Daftar riwayat hidup
- 3) Pas foto 4x6 (2 lemr)
- 4) Foto copy kartu identitas (KTP) dan KK
- 5) Foto copy Ijazah beserta transkrip nilai
- 6) Foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki
- 7) Foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki.

2. Tes tertulis

Setelah melalui proses tes psikotes, pelamar yang dianggap layak akan melanjutkan ke proses selanjutnya, yaitu tes tertulis. Tes tertulis biasanya dilakukan dikantor Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) Cabang Martapura. Soal-soalnya dari tes tertulis sendiri lebih dominan berisi tentang ilmu pengetahuan umum dan sedikit tentang ilmu pajak dan koperasi.

3. Wawancara

Wawancara ini untuk melihat kesiapan para pelamar untuk menjadi karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA).

## 2. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, maka dapat diidentifikasi karakteristik dari setiap responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 11 responden pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Dhuafa (KOMIDA) Cabang Martapura yang dijadikan sampel, 36,37% staf yang menjadi responden adalah perempuan yaitu sebanyak 4 orang, dan laki-laki sebanyak 7 orang atau 63,63%. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 4

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Laki-laki	7	63,63
2	Perempuan	4	36,37
	<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia perlu dijelaskan karena usia dapat mempengaruhi produktifitas seseorang dalam melakukan usaha atau kegiatan. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	19	1	9,09
2	20	0	0
3	21	3	27,27
4	22	1	9,09
5	23	3	27,27
6	24	2	18,19
7	25	1	9,09
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>100</b>

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 11 responden pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Dhuafa (KOMIDA) Cabang Martapura yang dijadikan sampel, paling banyak atau sebesar 100% pendidikan terakhir staf yang menjadi responden adalah SMA/Sederajat. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	SMA	11	100
2	S1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>100</b>

### **3. Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam MitraDhuafa (KOMIDA)**

#### **1. Rekrutmen karyawan**

Dalam kajian MSDM rekrutmen merupakan tahapan awal dalam rangka pengadaan pegawai baru di suatu lembaga. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa, Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan, lembaga atau instansi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Tentu dalam melakukan rekrutmen perlu dilakukan perencanaan sehingga rekrutmen mampu menyerap dan meneruskan calon-calon pegawai berkualitas dan sesuai kebutuhan untuk mengikuti tahap seleksi. Adapun uraian dari sistem rekrutmen adalah sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan Rekrutmen**

Suatu perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Kita tidak dapat mengharapkan kegiatan yang akan kita dilaksanakan dapat berjalan lancar serta dapat mencapai tujuan tanpa perencanaan yang bagus. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan.

#### **2. Analisis Kebutuhan**

Sebelum rekrutmen dilaksanakan maka pihak Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) hal yang dilakukan adalah analisis kebutuhan. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan data-data mengenai formasi atau posisi apa yang kosong. Berapa pegawai yang dibutuhkan. Dan untuk menentukan persyaratan minimum yang perlu dimiliki oleh calon pegawai, Kemudian baru masuk tahap penyusunan perencanaan untuk rekrutmen.

#### **3. Persiapan Rekrutmen**

Setelah hasil analisis kebutuhan sudah jelas maka kegiatan yang dilakukan Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) adalah melaksanakan proses rekrutmen. Tujuan proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) dalam jangka waktu yang lama.

#### **1. Penentuan Waktu dan Biaya dalam penarikan SDM**

Dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen meliputi berbagai kegiatan. Dalam persiapan ini selain menetapkan tim rekrutmen juga ditentukan waktu, kesiapan anggota dan anggaran yang diperlukan dalam penarikan SDM sampai penetapan SDM baru menjadi karyawan.

## **2. Penetapan prosedur penerimaan**

Setelah susunan kepanitiaan telah terbentuk maka panitia mengadakan rapat untuk mengkaji peraturan yang berkaitan dengan penerimaan tenaga Pendidik baru sekaligus penetapan prosedur pendaftaran. Hal ini berdasarkan peraturan dan tata tertib Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) tentang tenaga kerja. Tata cara dan prosedur penerimaan adalah sebagai berikut:

1. Pengajuan Permohonan Lamaran Pekerjaan dengan kelengkapan administrasi/lampiran-lampiran yang diperlukan:
  - 1) Surat lamaran pekerjaan
  - 2) Daftar riwayat hidup
  - 3) Pas foto 4x6 (2 lembar)
  - 4) Foto copy kartu identitas (KTP) dan KK
  - 5) Foto copy Ijazah beserta transkrip nilai
  - 6) Foto copy sertifikat-sertifikat yang dimiliki
  - 7) Foto copy referensi/pengalaman kerja yang dimiliki
2. Dilakukan seleksi berkas administratif
3. Pelaksanaan tes dan wawancara
4. Keputusan seleksi

## **3. Penetapan Kualifikasi Pelamar**

Kualifikasi atau persyaratan-persyaratan yang ditetapkan untuk menjadi karyawan adalah:

- 1) Pria/ wanita usia min 18-25 tahun
- 2) Pendidikan min Sma/K atau sederajat
- 3) Belum menikah
- 4) Mampu mengendari sepeda motor
- 5) Jujur, teliti, dan pantang menyerah
- 6) Bersedia ditempatkan diseluruh cabang di Kalimantan

Penetapan kualifikasi ditetapkan berdasarkan hasil rapat dan musyawarah segenap Panitia. Dalam perumusan kualifikasi pegawai baru, harus sesuai dan sejalan dengan visi misi sekolah dan juga harus melihat dengan seksama posisi apa yang dibutuhkan, sehingga kualifikasi yang ditetapkan dapat menjangkau pelamar yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Dari hasil wawancara tersebut bahwa dapat disimpulkan, penetapan kriteria atau kualifikasi untuk pegawai baru, dirancang dengan mekanisme mengkaji visi dan misi Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA), kemudian melihat posisi yang dibutuhkan, lalu berdasarkan hasil rapat dan musyawarah, ditetapkanlah syarat mutlak pegawai baru yang disahkan oleh panitia .

## **4. Penetapan Sumber dalam Rekrutmen**

Sumber atau metode penarikan sering disebut sebagai saluran-saluran (channels). Metode penarikan ini adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh para pencari tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan atau jabatan yang dibutuhkan. Maka dapat disimpulkan penetapan sumber ini penting dilakukan dengan banyak sumber sehingga mampu menyerap SDM sesuai dengan kebutuhan. Dari paparan tentang perencanaan rekrutmen, Maka dapat disimpulkan bahwa, proses rekrutmen dimulai dengan analisis kebutuhan terkait posisi apa yang kosong dan memerlukan tambahan pegawai baru. Kemudian dilanjutkan dengan Persiapan rekrutmen

dengan 4 tahapan yaitu Penentuan waktu dan biaya dalam penarikan SDM, penetapan prosedur, penyusunan kriteria sebagai syarat administratif bagi pelamar baru, Menetapkan sumber atau saluran dalam rekrutmen. Dari perencanaan ini diharapkan akan mampu menghasilkan rancangan rekrutmen yang akurat dan efisien.

## **5. Pelaksanaan Rekrutmen**

Pelaksanaan rekrutmen biasanya dilaksanakan jika membutuhkan karyawan, apabila terdapat kekosongan staf, maka pelaksanaan rekrutmen akan dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan rekrutmen ada 2 (dua) kegiatan yang dilakukan yaitu Penyebaran Pengumuman Rekrutmen dan Penerimaan lamaran karyawan.

### **1. Penyebaran Pengumuman Penerimaan**

Informasi lowongan karyawan baru atau rekrutmen dapat diperoleh dari berbagai macam saluran. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan rekrutmen berjalan secara efektif sesuai dengan potensi yang dibutuhkan.

Berdasarkan pernyataan dari Bidang Personalia, saluran yang biasanya digunakan dalam proses rekrutmen melalui 2 saluran. Adapun Uraianya adalah sebagai berikut:

#### **1) Informasi Eksternal**

Media sosial digunakan karena informasi eksternal menggunakan media sosial ini sangat cepat menyebar dan memiliki jangkauan yang cukup luas, sehingga mampu menyerap banyak pelamar yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan karyawan baru.

#### **2) Informasi Internal**

Saluran dari informasi internal atau pribadi dari karyawan atau staff yang sudah bekerja kepada orang diluar Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) pun digunakan, tujuannya agar lebih dapat mengarahkan pelamar baru yang sudah memahami dan mengerti kebutuhan yang diinginkan. Dari beberapa saluran atau sumber tersebut diharapkan oleh Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) dapat meminimalisir tidak tersosialisasikannya pengumuman lowongan secara luas dan mampu menyerap pelamar-pelamar baru yang berkualitas.

### **2. Penerimaan Lamaran**

Setelah pengumuman lowongan karyawan baru telah tersebar maka banyak masyarakat yang mengetahui bahwa ada lowongan pekerjaan di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA), Maka banyak masyarakat yang berminat dan memasukkan lamaran pekerjaan.

## **2. Seleksi**

Dalam kajian MSDM setelah proses rekrutmen tentu tahap selanjutnya adalah melakukan seleksi. Dalam tahapan seleksi dilakukan untuk memilih tenaga kerja tertentu dari sekelompok tenaga kerja yang sudah melamar di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) untuk

melaksanakan jabatan tertentu. Tahapan seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja atau calon karyawan yang berpotensi dan mampu.

Kegiatan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Selanjutnya, menurut Simamora mengatakan seleksi adalah “proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi suatu lembaga, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan istilah “job fit and culture fit. Job fit bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dalam melaksanakan seleksi tentu memiliki beberapa tahapan yang harus dilakukan. Adapun dalam seleksi tahap awal memiliki pendekatan yang unik yaitu walk interview. Sistem walk interview ini sangat mengefesiansikan waktu dalam tahap seleksi awal yaitu seleksi berkas atau administrasi, dan juga karena kita ingin cepat mendapatkan pegawai untuk mengisi posisi pekerjaan yang kosong.

Jadi dapat kita simpulkan penggunaan sistem ini bertujuan untuk mempersingkat waktu seleksi, sehingga hanya pelamar-pelamar yang berkualifikasi saja yang dapat langsung mengikuti interview dan tim seleksi bisa cepat dalam mengambil keputusan berdasarkan hasil wawancara apakah pelamar bisa lolos ke tahap berikutnya atau tidak.

Dalam proses seleksi tentunya memiliki mekanisme tersendiri sampai akhirnya pelamar atau calon karyawan baru ditetapkan menjadi karyawan baru. Adapun untuk uraian tentang tahapan seleksi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### 3) Persiapan Seleksi

Pada tahapan perencanaan dalam seleksi harus disusun secara matang dengan lebih spesifik. Adapun perencanaan atau persiapan yang dilakukan sebelum melakukan seleksi adalah sebagai berikut penetapan Tim seleksi, menyiapkan instrument penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi.

### 4) Pelaksanaan Seleksi

Dalam pelaksanaan seleksi untuk penerimaan pegawai baru tentu memiliki beberapa tahapan. Adapun tahapan dan uraiannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Seleksi Administrasi

Dalam seleksi administrasi ini, pelamar harus membawa kelengkapan berkas administrasi atau lampiran-lampiran yang diperlukan dan sudah ditetapkan oleh Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA).

#### 2) Tes Tertulis

Tes tertulis dilakukan untuk mengetahui dan mengukur pengetahuan serta kemampuan pelamar.

#### 3) Wawancara akhir

Wawancara akhir adalah tahap terakhir dari rangkaian seleksi yang dilakukan di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA). Dalam wawancara ini dilakukan oleh HRD, Manajer dan Koordinator Cabang untuk lebih mengetahui dan menilai secara langsung tentang kepribadian, motivasi melamar, tujuan melamar dan permintaan gaji.

4) Keputusan Seleksi

Untuk keputusan seleksi akan diadakan sidang pleno akan terjadi banyak perdebatan sehingga diperlukan banyak pertimbangan-pertimbangan sebagai nilai lebih kemampuan pelamar sebagai pendidikan adalah berkas-berkas yang disertakan pelamar di surat lamaran misalnya prestasi yang diraih, pengalaman kerja, dan dokumen lain yang mendukung.

## 2. Hasil Wawancara Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) Cabang Martapura.

### 1. Wawancara Bersama Bagian HRD Ibu Hilmi

Adapun hasil wawancara bersama Ibu Hilmi selaku HRD, sebagai berikut :

#### 1) PERTANYAAN TERKAIT REKRUITMENT

1. Apakah sumber perekrutan melalui media sosial ?

*“Kita melakukan pengumuman lewat media sosial*

2. Apakah perusahaan perlu merekrut dari lingkungan eksternal jika tidak ada karyawan di perusahaan internal yang cocok untuk mengisi posisi yang diinginkan??

*“ kami melakukan perekrutan sesuai SOP yang berlaku “*

3. menggunakan media social sangat cepat menyebar dan memiliki jangkauan yang cukup luas, sehingga mampu menyerap banyak pelamar?

*“iya dalam setiap hari ada pelamar yang datang sekitar 7-10 orang”*

#### 2) PERTANYAAN TERKAIT SELEKSI

1. Apakah pengalaman cukup penting dalam proses seleksi?

*“ya, karena jika mempunyai pengalaman kerja khususnya dibidang yang sama akan lebih mudah untuk memahami dan mengerti jenis pekerjaannya”*

2. apakah tes tertulis dapat menggambarkan bagaimana kemampuan pelamar?

*“Benar, tes tertulis salah satu cara kita untuk mengukur kemampuan pelamar”*

#### 3) PERTANYAAN TERKAIT KINERJA KARYAWAN

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan?

*“ kami melakukan evaluasi setiap bulannya untuk mengukur kinerja karyawan “*

2. Jika tidak tepat waktu apakah dikenakan sanksi?

*“ kami memiliki SOP jika ada karyawan melanggar kami berlakukan sanksi baik ringan maupun berat seperti SP 1 “*

## 2. Wawancara Bersama Bagian Kepala Cabang

Adapun hasil wawancara bersama Bapak Dede Sandria selaku Manager Cabang, sebagai berikut :

### 1) PERTANYAAN TERKAIT REKRUITMENT

1. Apakah sumber perekrutan melalui media sosial ?

*“kami melakukan segala informasi baik recruitment maupun informasi perusahaan dengan media social yang bersifat promosi”*

2. Apakah perusahaan perlu merekrut dari lingkungan eksternal jika tidak ada karyawan di perusahaan internal yang cocok untuk mengisi posisi yang diinginkan??

*“iya kami melakukan sesuatu sesuai dengan kebijakan dari dewan direksi dan SOP perusahaan”*

3. menggunakan media social sangat cepat menyebar dan memiliki jangkauan yang cukup luas, sehingga mampu menyerap banyak pelamar?

*“biasanya terjadi penumpukan berkas jika ada lowongan pekerjaan”*

### 2) PERTANYAAN TERKAIT SELEKSI

1. Saat tes wawancara apakah ada ketegasan pada pelamar tentang penempatan kerja?

*“kami selalu menyampaikan kepada pelamar bahwa bekerja di KOMIDA harus siap ditempatkan dimana saja”*

2. Apakah tes wawancara juga dapat digunakan dalam pertukaran informasi antara pelamar dan pewawancara?

*“ya, tes wawancara di KOMIDA terbilang santai, apapun pertanyaan dari pelamar jika kita masih bisa menjawab akan kami jawab”*

### 3) PERTANYAAN TERKAIT KINERJA KARYAWAN

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan?

*“ perusahaan selalu melakukan penilaian setiap harinya “*

2. Jika tidak tepat waktu apakah dikenakan sanksi?

*“ kami memiliki beberapa tahapan dalam punishment dan itu diatur sesuai SOP“*

## 2. Pembahasan

### 1. Proses rekrutmen karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA)

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk di perkerjakan dalam suatu organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dirumuskan bahwa pentingnya rekrutmen dalam sebuah perusahaan/ suatu lembaga. Karena rekrutmen itu sendiri merupakan proses awal sutau perusahaan dalam mencari sdm yang sesuai dengan tujuan dan yang telah diterapkan oleh suatu perusahaan/ lembaga tersebut. dengan mendapatkan sdm yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan yang berkualitas, tentunya akan membawa pengaruh yang sesuai juga terhadap kinerja karyawan nantinya. Jika sistem rekrutmen tidak di rumuskan secara matang, maka akan mendapatkan sdm yang bisa saja tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sistem Rekrutmen yang dilakukan di Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura dilakukan dengan menggunakan dua sistem. Yang pertama yaitu menggunakan sistem terbuka dan yang kedua menggunakan sistem tertutup. Yang dimaksud dengan sistem terbuka disini adalah sistem perekrutan yang dilakukan dengan menggunakan media, seperti halnya menggunakan media WA, Instagram dan Facebook. Sedangkan sistem rekrutmen yang tertutup yaitu sistem rekrutmen dilakukan dengan cara memberitahukan kepada anggota anggota, keluarga, tanpa menggunakan media.

### 2. Proses seleksi pada Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA)

Seleksi adalah kegiatan dalam manaejemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

Secara garis besar proses seleksi ini juga penting dalam penentuan mendapatkan sdm/ karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karena apabila proses penyeleksian dilakukan dengan tanpa pertimbangan, maka akan mendapatkan sdm/ karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan suatu perusahaan. Sebaliknya, jika proses seleksi dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai, maka akan mendapatkan sdm/ karyawan yang memiliki potensi untuk memiliki kinerja yang bagus di suatu perusahaan tertentu.

Adapun syarat penyeleksian untuk menjadi karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) untuk dijadikan bahan pertimbangan diantaranya minimal pendidikan SMA/ Sederajat, umur maksimal 25 tahun , dan yang terpenitng harus jujur. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijabarkan bahwa Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) menerapkan beberapa syarat untuk dapat lolos dari proses penyeleksian. Artinya Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) juga sudah pasti mempertimbangkan pada saat proses penyeleksian tersebut seorang calon karyawan dapat berpotensi memiliki kinerja yang baik kedepannya atau tidak. Karena Koerasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) sangat memperhatikan pertimbangan-pertimbangan itu maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kedepannya.

## **PENUTUP**

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu dan hasil analisis diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

Penerapan proses rekrutmen dan proses seleksi yang harus melalui beberapa tahapan, membuat karyawan yang diterima oleh Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA) merupakan karyawan yang berkualitas. Tidak hanya untuk posisi manajerial, posisi non-manajerial pun harus melalui tahapan yang sama sebelum dapat bekerja di Koperasi mitra Dhuafa (KOMIDA).

Proes perekrutan dan seleksi, terdapat kekurangan dari tes wawancara yaitu ketegasan kepada pelamar dalam hal penempatan wilayah kerja. Akibatnya banyak yang mengundurkan diri ketika pembagian penempatan wilayah kerja.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai proses rekrutmen dan seleksi, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dalam proses rekrutmen harus menggunakan standarisasi perekrutan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga tidak terjadi salah pemilihan karyawan yang dapat menghambat aktivitas dan program kerja perusahaan. Sebaiknya perusahaan juga menggunakan metode terbuka dalam merekrut karyawan. supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang benar-benar profesional dan bisa bekerjasama dengan baik.
2. Berkaitan dengan seleksi, perusahaan harus mengevaluasi metode seleksi yang diterapkan perusahaan. Dengan melakukan evaluasi maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria-kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan. Agar meminimalisir kendala dan masalah yang timbul dalam proses seleksi.

## **REFERENSI**

Dale Yoder, 2012, Personel Management And Industrial Relation, Prentice Hall Of India. New Delhi

Sugiyono. (2014). metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Filippo, Edwin, B, 2012, Principle Of Personel Management, Fourth Edition((Tokyo Graw-HillKogahusha Ltd.

Hasibuan, Malayu S. P.,2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia, BumiAksara. Jakarta.

Heidjrahman, Hasnan Suad, 2012, Manajemen Personalia, BPF. Yogyakarta

Abdul Jalil, Ahad (2008), Sistem Analisa Rekrutmen Guru pada Lembaga Pendidikan Islam. Malang