

Analisis Proses Rekrutmen untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri

**Eman Sulaeman¹, Muhammad Daffa Jauza Fikri²,
Raisya Putri Syafna Azzahra³, Rizka Dwi Syaharani⁴**

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: ah.humaed@gmail.com¹, daffafikri789@gmail.com²,
raisya.zhra@gmail.com³, rizkasyaharani@gmail.com⁴

Abstrak

Rekrutmen adalah proses dalam mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kerja karyawan pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara kepada seorang informan yang berposisi sebagai admin lapang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan di PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja yang menjadi parameter strategi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik dan harus melakukan pembenahan sehingga mendapatkan hasil yang baik. Proses rekrutmen dengan kinerja karyawan ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri berdampak terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Dan memiliki pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Rekrutmen, Kinerja Karyawan

Abstract

Recruitment is the process of seeking, finding and attracting applicants to become employees in an organization or company. This research aims to improve employee work at PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri. The method for this research is qualitative, and the data collection for this technique were used by the interview to an informant who has a position as a field admin. The results of this study indicate that overall employee performance improvement at PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri consists of 6 (six) indicators, namely quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, and work commitment which are parameters of employee performance improvement strategies which can be said to have not been implemented properly and must make improvements so as to get good results. The recruitment process with employee performance turns out that there is a positive influence between recruitment and employee performance. This shows that the implementation of recruitment, especially at PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri, has an impact on employee performance, because the better the recruitment, the impact on employee performance will be further improved. And has a significant influence between recruitment and employee performance. Where an increase in employees to be recruited can be followed by an increase in employee performance.

Keywords : Recruitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Yang menjadi faktor untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya, organisasi akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pada karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap kinerja memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan ini sebagai salah-satu bentuk masalah sumber daya manusia yang sering dialami perusahaan/organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila SDM dalam perusahaannya berjalan dengan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja.

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan sebaik mungkin agar tidak salah rekrut yang mengakibatkan pemborosan dan kerugian bagi organisasi/perusahaan tersebut.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Bahkan harus mampu berada pada posisi paling atas.

Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional,efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu perusahaan yang menjadi unsur penting dalam perusahaan. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu sama lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari cara mereka merasa senang dengan pekerjaannya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan metode kualitatif, dan teknik penelitiannya menggunakan wawancara yang dilakukan pada seorang informan dari PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dan tempat yang dituju adalah PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri yang berada di Jatinegara, Jakarta Timur. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara yang merupakan proses tanya jawab untuk memperoleh keterangan, dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan seseorang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif.

Setelah data didapat lalu diperoleh, langkah selanjutnya ialah dengan melakukan analisa data. Semua data yang diperoleh dari hasil wawancara wawancara diolah dan

dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian. Maka diharapkan dapat konsisten dalam menganalisa data. Karena penelitian ini bersifat deskriptif, jadi kesimpulan yang digunakan ialah induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen Karyawan PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri

PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri adalah perusahaan yang melakukan proses rekrutmen karena PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri memang memerlukan sejumlah karyawan untuk mengisi berbagai posisi/jabatan yang telah ada dan kosong. Secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan di PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja yang menjadi parameter strategi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik dan harus melakukan pembenahan sehingga mendapatkan hasil yang baik. Proses rekrutmen PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri terbagi menjadi beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

Langkah pertama yaitu membuat pengumuman tentang lowongan pekerjaan, yang dilakukan oleh PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri dengan cara membuat poster atau menyebarkan pengumuman melalui media sosial untuk mempromosikan lowongannya kepada banyak audience dengan memanfaatkan internet agar menarik perhatian para pelamar kerja.

Langkah kedua yaitu pelamar harus membuat lamaran pekerjaan sesuai dengan ketentuan dari PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri. Surat lamaran juga penting karena beberapa hal, yaitu:

1. Surat lamaran kerja yang baik, benar dan rapi dapat mencerminkan komunikasi yang baik dari calon kandidat.
2. Surat lamaran kerja yang dibuat dapat meyakinkan CV yang dilampirkan benar atau tidak, serta memberi nilai plus untuk pelamar kerja.
3. Surat lamaran kerja juga menunjukkan bahwa para pelamar memiliki niat dan effort (usaha) untuk bekerja di perusahaan tersebut. Jika surat lamaran kerja menarik, maka besar peluang kamu dihubungi untuk interview.

Langkah ketiga yaitu dengan mengantar lamaran yang telah dibuat, lalu diserahkan ke PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri. Selanjutnya, PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri akan menyeleksi satu persatu surat lamaran yang telah dikumpulkan. Jika lamarannya sesuai dengan kriteria, maka pelamar akan dihubungi melalui nomor telepon yang tertera di berkas lamaran lalu akan dipanggil untuk sesi wawancara.

Apabila pelamar kerja lulus seleksi wawancara maka sang pelamar akan diperintahkan untuk melakukan medical check up (MCU), Medical check up adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan terhadap pelamar atau calon karyawan untuk memastikan kesehatan sebelum dipekerjakan.

Selanjutnya ada proses induksi, dimana para calon karyawan akan diperkenalkan kepada situasi pekerjaan yang ada di PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri, untuk membuat calon karyawan mengetahui apa yang akan dikerjakan nantinya sehingga bisa berusaha bekerja dengan baik, karena karyawan baru yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mengurangi tingkat turnover (keluar-masuknya) karyawan.

Setelah induksi, calon karyawan biasanya di training sesuai dengan ketentuan PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri Program training dibuat agar pengetahuan, keahlian, keterampilan teknis, dan efisiensi karyawan dalam mengerjakan tugas menjadi lebih baik. Setelah di training maka akan di kontrak sesuai dengan persetujuan antara perusahaan dan calon karyawan.

Tabel 1. Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	117 Orang	96%
Perempuan	5 Orang	4%
Total	122 Orang	100%

Sumber Data: Wawancara dengan Mbak Larassati, 2023

Pada tabel 1 dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri dalam bidang pemasangan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sekitar 96% dan karyawan berjenis kelamin perempuan dengan persentase sekitar 4%.

Tabel 2. Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30	60 Orang	49%
2.	31-40	50 Orang	41%
3.	41-50	12 Orang	10%
Total		122 Orang	100%

Sumber Data: Wawancara dengan Mbak Larassati, 2023

Pada Tabel 2 menjelaskan bahwa karyawan PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri adalah paling banyak karyawan dengan usia sekitar 20-30 tahun dengan presentase 49%, usia 31-40 tahun 41% dan usia 41-50 tahun 10%.

Proses Rekrutmen dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Abadi Jaya Sentosa Balangan Indonesia

Pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri berdampak terhadap kinerja karyawan, karena jika semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Dan juga memiliki pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan juga memerlukan reputasi yang bagus agar para kandidat tertarik dengan perusahaan yang akan dilamar. Reputasi yang baik juga akan memudahkan perusahaan untuk merekrut sumber daya manusia (SDM) dengan kompetensi yang unggul.

Reputasi perusahaan yang baik akan selalu dicari oleh para pelamar kerja dan akan menjadi impian bagi para kandidat untuk bergabung dalam membangun bisnis organisasi. Oleh karena itu, PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri harus membangun reputasi perusahaan yang baik agar meningkatkan popularitas di pasar tenaga kerja. Divisi Sumber Daya Manusia akan melakukan sejumlah pemeriksaan ketat untuk memilih kandidat sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan bisnis perusahaan.

Untuk kenaikan posisi jabatan bagi karyawan lama, perlu diperhatikan lama masa kerja karyawan, prestasi karyawan juga perlu sesuai dengan kebutuhan dari posisi yang ditawarkan. Ada juga penghargaan untuk jenjang karir yang jelas bagi pegawai yang sudah lama bergabung, dan ada juga penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Rekrutmen harus melihat kebutuhan dan menyesuaikan perkembangan teknologi. Rekrutmen melalui teknologi informasi adalah lebih efektif daripada menggunakan metode konvensional (tradisional/lama). Namun, proses mengidentifikasi dan menganalisis kesesuaian kompetensi dan karakteristik kandidat harus melalui proses wawancara.

SIMPULAN

Proses rekrutmen dilaksanakan karena adanya analisa kebutuhan karyawan baru yang

bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas. PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri memerlukan sejumlah karyawan untuk mengisi posisi yang telah ada dan kosong. Selain itu, PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri juga memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan keahlian di bidangnya, seperti bidang memasang panel listrik maupun bidang administrasi.

Proses rekrutmen PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri terbagi menjadi beberapa tahap, yaitu Pemberitahuan Lowongan Pekerjaan, Membuat Lamaran Pekerjaan, Pengantaran Lamaran Pekerjaan, Tes Wawancara/interview, MCU (Medical Check Up), Induksi, Training, dan melakukan tanda tangan kontrak.

PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri dalam bidang pemasangan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sekitar 96% dan karyawan berjenis kelamin perempuan dengan persentase sekitar 4% saja. Karyawan PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri adalah paling banyak karyawan dengan usia sekitar 20-30 tahun dengan presentase 49%, usia 31-40 tahun 41% dan usia 41-50 tahun 10%.

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan pelaksanaan rekrutmen pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri berdampak terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Perekrutan karyawan PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri, karyawan harus ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfan, M. (2018). *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang*. Skripsi.
- Laylia, L., Sofyana. (2015). *Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang*. Jurnal Skripsi Rekrutmen Karyawan, 1-13.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012).
- Nitisemito, S. Alex. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (5th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Setiani, B. (2015). *Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan*. Jurnal Ilmiah Widya, 1(1), 38–44.
- Sanyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Soleh, Said A. (2020). *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan*. Skripsi.
- Supomo, R., & Nurhayati, Eti. (2018).
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Rahmawati. (2020). *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Aceh*. Skripsi.
- Wahyuni, Indah. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan*
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.