

Analisis Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM Kinerja PT. Rima Estetika Diagonal Bandung, Indonesia

Muhammad Akmal Patwanudin

Program Studi Manajemen, universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat
muhammad10120486@digitechuniversity.ac.id

Eka Purwanda

Program Studi Manajemen, universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat
ekapurwanda@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 23 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Patwanuddin, M. A., & Purwanda, E. (2024). Analisis Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM Kinerja PT. Rima Estetika Diagonal Bandung, Indonesia. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (4). 2244-2248. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2558>

Abstrak:

Penelitian ini didasari oleh adanya tugas akhir untuk membuat jurnal mengenai sistem rekrutmen yang digunakan pada PT Rima Estetika Diagonal. Sehingga penelitian ini hadir dengan tujuan untuk mengungkap sejauh mana penerapan sistem rekrutmen apa yang digunakan PT Rima Estetika Diagonal. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan cara melakukan pengumpulan data informasi melalui wawancara, dokumentasi, observasi, kuisioner. Jenis data penelitian ini menggunakan data Primer dan data Sekunder. Data primer, merupakan data yang dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara dan observasi langsung dari sumbernya. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, seperti internet dan berbagai dokumen yang sudah ada. Hasil penelitian menunjukkan sistem seperti apa yang di gunakan PT Rima untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Poshbrain & Mypride yang selama ini dilakukan, sudah sangat sesuai. Karena sistem rekrutmen yang dilakukan disesuaikan dengan standar perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Metode, Poshbrain, Mypride

Pendahuluan

Perekutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut. Proses perekrutan pegawai yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut. Proses seleksi dilakukan untuk mencegah perusahaan merekrut pegawai di bawah standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil seleksi tersebut, perusahaan dapat menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, dari hasil seleksi dapat diperoleh calon pegawai yang mampu bekerja secara optimal. Sebelum diadakannya seleksi, pendaftar diharuskan melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan pihak Poshbrain. Setelah itu, pihak HRD Poshbrain akan mengevaluasi dokumen-dokumen dari pendaftar dan melakukan pemanggilan terhadap calon pegawai yang memenuhi syarat minimal pendaftaran untuk melakukan wawancara dengan kepala departemen divisi yang bersangkutan dengan tujuan menyeleksi calon pegawai. Setelah seleksi selesai, calon pegawai yang berhasil lolos akan diberikan surat pemanggilan kerja dan diharuskan untuk mengikuti tes kesehatan. Seleksi dilakukan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh head of department setiap divisi Poshbrain selaku pengambil keputusan. Setiap divisi memiliki kriteria yang berbeda sehingga tidak

memungkinkan adanya standarisasi perekrutan. Dengan melakukan penilaian terhadap kriteria setiap pelamar, pengambil keputusan dapat mempertimbangkan dan memberikan keputusan untuk prioritas kelayakan bekerja pelamar tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Poshbrain ingin menerapkan sistem perekrutan pegawai baru yang lebih akurat dan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Perekrutan selama ini masih berdasarkan intuisi tim SDM/manager, sekalipun pihak Poshbrain telah menetapkan sejumlah kriteria sehingga memungkinkan diperoleh keputusan yang tidak efektif. Proses perekrutan pegawai, belum didukung oleh suatu aplikasi berbasis komputer yang dapat menganalisis calon-calon pekerja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diatasi dengan menerapkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode tertutup

Tinjauan Pustaka

Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran. (Kasmir, 2017, p. 93). Fahmi mengemukakan bahwa “ *Recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Fahmi, 2016, p. 25). Menurut Nuraeni mengatakan bahwa “ Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Nuraeni, 2018).

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses pencarian tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan. Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Tahapan Rekrutmen

Berikut ini empat tahapan rekrutmen pegawai yang dilakukan secara tradisional menurut Dubois dan Rothwell dalam Sinambela (2016:126) :

- a. Memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan. Pengusaha bertindak sesuai dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen. Terdapat pandangan yang berfilosofi bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus-menerus, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu. Selain itu, terdapat pula pandangan bahwa perekrutan harus dilakukan dengan sangat selektif dan hanya diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong. Dalam hal ini, diperlukan kejelian dan keterampilan dalam pengambilan keputusan bagi manajer, agar keputusan yang diambil berdasarkan visi dan kebutuhan pengembangan SDM organisasi.
- b. Memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan. Kesuksesan dalam proses dalam deskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa deskripsi dan spesifikasi kerja, praktisi SDM tidak dapat melakukan saringan terhadap lamaran yang ada.
- c. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen merupakan tahap yang terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas, pelamar dapat berasal dari dalam (*internal*) atau luar

organisasi (*external*). Sumber-sumber lamaran tersebut, tentu perlu dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

- d. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Langkah ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar kerja, antara lain bisa dilakukan dalam bursa kerja, kunjungan ke kampus, *open house recruitment*, presentasi kepada kelompok-kelompok sasaran, pegawai yang magang, dan program

Hambatan Rekrutmen

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan, serta lingkungan eksternal. Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:123) menyatakan bahwa kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen yakni :

- a) Karakteristik Organisasional. Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara terentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar.
- b) Citra Organisasi. Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu.
- c) Kebijakan Organisasional. Hal yang dimaksud dengan kebijakan di sini hal ini adalah aturan dasar yang bersifat umum dengan memberikan kerangka dasar sebagai acuan dalam mengambil keputusan bagi organisasi.
- d) Rencana Strategik dan Rencana SDM. Rencana strategik (*strategic plans*) menunjukkan arah organisasi dan menetapkan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana SDM menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal dan secara internal.
- e) Kebiasaan Perekrut. Kesuksesan perekrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Artinya, kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memerlukan waktu dengan jawaban yang sama.
- f) Kondisi Eksternal. Kondisi pasar pegawai merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Batasan-batasan dari pemerintah dan serikat pekerja juga mempengaruhi rekrutmen.
- g) Daya Tarik Pekerjaan. Seandainya, posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit.
- h) Persyaratan Pekerjaan

Metodologi

Peneliti menggunakan pendekatan survei, dan studi mereka bersifat kualitatif dan mencakup studi kasus. Dengan menggunakan wawancara atau observasi, responden survei yang mewakili kelompok tertentu disurvei untuk mengumpulkan data. Selain itu, metode kualitatif adalah strategi atau penyelidikan yang bertujuan untuk memahami suatu gejala utama. & contoh Studi adalah komponen teknik kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber untuk menyelidiki suatu contoh tertentu secara lebih rinci. Jenis studi kasus yang digunakan adalah studi kasus deskriptif, yaitu studi yang berupaya mengkarakterisasi suatu realitas, fakta, atau gejala.

Hasil Dan Pembahasan

PT. Rima Estetika Diagonal (Poshbrain) saat ini dapat beradaptasi terhadap masa ataupun *trend* yang terjadi seperti halnya banyak teknologi yang menunjang bisnisnya untuk tetap mengikuti arus *platform* yang semakin berkembang diantaranya *E-commerce* dan website yang dijalkannya yang dapat diakses oleh seluruh orang di penjuru dunia yang ingin berbelanja. Terutama dalam hal desain di sebuah kaos yang selalu menjadi identitas poshbrain saat ini yang dituangkan dari representative kultur budaya *streetwear* diluar negri. Strategi produk yang akan digunakan untuk inovasi produk pembuatan T-shirt di PT. Rima Estetika Diagonal yaitu *T-shirt* yang akan dibuat dengan kain *cotton combed 24s* karena terbuat dari 100% serat kapas yang sangat nyaman digunakan adem dan dapat menyerap keringat dengan baik. *Siluet* terbaru dan potongan yang

berbeda sehingga dapat menjadi pembeda dengan *T-shirt* lokal lainnya yang dibuat pada musim ini tema yang diangkat yaitu "*Fall/Winter Angel Dust*".

Sistem Perencanaan Rekrutmen PT. RIMA ESTETIKA DIAGONAL BANDUNG

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 PT Rima Estetika Diagonal seperti seleksi administrasi, tes potensi akademik, tes wawancara hingga karyawan itu dinyatakan diterima. Pada dasarnya pemilihan karyawan di PT Rima Estetika Diagonal tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja yang berlaku di perusahaan-perusahaan pada umumnya.

Pelamar mengajukan surat lamaran

Dalam hal ini pelamar mengajukan surat lamaran disertai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh PT Rima Estetika Diagonal, syarat-syarat tersebut adalah:

a. Membawa CV / Portofolio

Selain syarat-syarat tersebut, masih ada syarat lain yang harus dipenuhi oleh pelamar, yakni kejujuran, tanggung jawab, dapat berkomunikasi dengan baik, dan profesional. Menurut Zafar Shidiq selaku pimpinan (HRD) 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 PT Rima Estetika Diagonal 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.

b. Pengelolaan Rekrutmen

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. 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.

c. Pelaksanaan Rekrutmen

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. Pemeriksaan latar belakang Maksudnya disini untuk memperoleh informasi tentang perilaku pelamar pada masa lalu dan untuk memeriksa kebenaran yang diberikan pada formulir lamaran.

d. Pengawasan Rekrutmen

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.

Kesimpulan

Rekrutmen yang dilakukan PT RIMA ESTETIKA DIAGONAL mengutamakan kedekatan dan reputasi seseorang didalam bidang kreatif jadi dilakukan rekrutmen tertutup guna mengutamakan seseorang yang berada lebih lama didalam industri kreatif tersebut.

Referensi

Samsudin, H. Sadeli 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung
Hasibuan, Melayu, SP 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi cetakan ketujuh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

- Sirait T. Justine 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Penerbit : PT.Grasindo, Jakarta.
- Putri, D. A., Nizaruddin, A., & Julia. (2024). Peran Big Data Analytics dan Kualitas Audit dalam Memperkuat Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1551-1561. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2350>
- Rachmawati, Ike Kusdiyah 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Penerbit : Ardi Offset, Jakarta.
- Handoko T. Yani 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Azwar, S. (2007). *Model Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bungin, B. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.
- Kasmir. 2017. *Analisis Sistem Rekrutmen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nasution, 1988. Sugiyono, 2016. *Metode Analisis Kualitatif*. Jakarta: Erlangga