

Analisa Perekrutan Perusahaan Cv. Arjuna Pratista Terhadap Karyawan Baru

Ivan Muhammad Rizki

Fakultas Manajemen, Univeritas Teknologi Digital Bandung
Jl. Cibogo Indah 3, Mekarjaya,
Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000
ivanrizky000@gmail.com

Dinda Amanda Zuliestiana

Fakultas Manajemen, Univeritas Widyatama Bandung
Jl. Cibogo Indah 3, Mekarjaya,
Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000
dindaamanda@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 10 August 2024; Received in revised form 17 August 2024; Accepted 10 September 2024; Published 1 October 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Rizki, I. M., & Zuliestiana, D. A. (2024). Analisa Perekrutan Perusahaan Cv. Arjuna Pratista Terhadap Karyawan Baru. JEMSI (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*). JEMSI (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*), 10 (5). 2934-2939. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i5.2989>

Abstrak:

Proses rekrutan dan seleksi karyawan baru adalah proses paling utama bagi perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan untuk berkembang dan maju di masa depan. Proses rekrutmen dan seleksi menghubungkan kebutuhan perusahaan dengan pasar tenaga kerja yang ada. Perusahaan-perusahaan harus memastikan terlebih dahulu kriteria karyawan yang diinginkan dan menjadikan pendoma dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan. Setiap perusahaan kerap menghadapi masalah pengunduran diri karyawan yang baru berkerja di perusahaannya.

Kata Kunci: Perekrutan Karyawan Baru, Seleksi

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan untuk mengatur, menjalankan dan mengendalikan sumber daya lainnya dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Semakin tinggi kemampuan dan kualitas dari kinerja sumber daya manusia, semakin tinggi pula kualitas hasil yang diperoleh perusahaan. Salah satu faktor pembeda yang dimiliki perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya adalah prestasi dari tenaga kerja perusahaan. Ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik, kegiatan dalam perusahaan seperti penggunaan sumber daya alam dan modal, proses produksi dan kegiatan-kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai efektif dan efisien. Hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari Perusahaan.

Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan selanjutnya dari rekrutmen adalah seleksi. Pada proses seleksi, manajemen sumber daya manusia berperan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang ada serta menempatkan sumber daya manusia tersebut pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas individu dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap individu bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Tinjauan Pustaka

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Dari berbagai pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan tujuan dari rekrutmen adalah menarik para pelamar sebanyak mungkin agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualifikasi dan loyal terhadap perusahaan.

Tujuannya rekrutmen perusahaan adalah sebagai berikut:

- A. Motivasi tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minimum.
- B. Kemampuan tujuan menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar.
- C. Untuk diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- D. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan di masa depan
- E. Mendapatkan para karyawan yang kreatif dan inovasi dalam Perusahaan

Sedangkan menurut Thamrin (2019: 104-105) tujuan rekrutmen SDM (sumber daya manusia) adalah:

- A. Memikat pelamar yang berbobot dan berminat menerima tawaran pekerjaan
- B. Tujuan setelah pengangkatan: menghasilkan karyawan yang baik dan loyal kepada perusahaan.
- C. Tujuan lain: penarikan memberikan efek lain yaitu citra perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2019:89) tujuan utama dari proses rekrutmen karyawan adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama.

Dari berbagai pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan tujuan dari rekrutmen adalah menarik para pelamar sebanyak mungkin agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualifikasi dan loyal terhadap perusahaan.

Menurut Sudiro (2020), rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan SDM (sumber daya manusia)

Metode rekrutmen baik di perusahaan swasta maupun di pemerintahan pasti ada tahapan-tahapan seleksi. tergantung pada keadaan perusahaan besarnya organisasi kebutuhan para calon pekerja atau karyawan.

Rekrutmen adalah instansi yang mengelola sdm (sumber daya manusia) itu akan bertanggung jawab kepada meminta dari manajer perusahaan yang akan di perkirakan periodik mengenai jumlah karyawan atau pekerja-pekerja baru yang di butuhkan perusahaan.

Kebijakan rekrutmen di putuskan oleh para perusaha atau organisasi **CV. Arjuna Pratista** mengantisipasi kemungkinan adanya pekerja-pekerja baru yang membutuhkan pekerja di **CV. Arjuna Pratista** ada beberapa sebab yang menyebabkan yang dilakukan karyawan-karyawan baru di **CV. Arjuna Pratista**.

- A. Berdirinya organisasi baru
- B. Adanya perluasan dan kegiatan dan kegiatan organisasi
- C. Terciptanya pekerja-pekerja dan kegiatan baru

- D. Adanya pekerjaan yang pindah organisasi lain
- E. Adanya pekerjaan yang berhenti baik dengan hormat atau pun tidak terhormat
- F. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki pensiun
- G. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

A. Seleksi

Seleksi menurut Simamora dalam Avena (2019) merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam Avena (2019), seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan.

Menyeleksi adalah pemilihan, menyeleksi adalah merupakan suatu kumpulan dari suatu pilihan para calon pelamar atau bekerja. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang di pilih perusahaan.

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. Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Seleksi secara simultan dan parsial terhadap variabel penempatan karyawan. Sedangkan menurut Teguh, (2019) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari beberapa kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Dari pengertian menurut para ahli, seleksi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pelamar setelah melakukan proses rekrutmen yang kemudian diseleksi dengan melalui test guna melamar jabatan yang kosong dalam organisasi atau perusahaan.

B. Tujuan Seleksi

Menurut Kasmir Risti dalam Ristianingsih (2019), tujuan dari proses seleksi:

- A. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik. Artinya yang utama bagi Perusahaan adalah memperoleh karyawan yang jujur dan memiliki moral atau perilaku yang baik.
- B. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu. Artinya karyawan mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- C. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan. Dalam hal ini perusahaan berharap karyawan yang dipilih, akan merasa di rumah sendiri, sehingga berusaha keras untuk bekerja dan membela kepentingan perusahaan.
- D. Mendapatkan karyawan yang loyalitas dan integritas tinggi. Artinya mendapat karyawan yang memiliki kesetiaan kepada perusahaan seperti tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak manapun.
- E. Mendapat karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi. Artinya dengan seleksi yang baik akan memperoleh karyawan yang inovatif guna mengembangkan produk perusahaan, demikian pula harapannya agar motivasi karyawan untuk mengerjakan atau memajukan perusahaan perusahaan sangat kuat.

Dalam teori modern manajemen sumber daya manusia, penempatan dilakukan untuk seluruh karyawan yang terbaik maupun baru atau yang lama. Dalam menempatkan karyawan lama, akan di posisikan yang tepat untuk diberikan supaya tidak jenuh dan maupun untuk meningkatkan kinerja. Dalam menempatkan karyawan baru akan di posisikan yang kosong diperusahaannya. Penempatan karyawan yang di lakukan oleh manajemen perlu adanya pengenalan terhadap kepribadian para karyawan perusahaannya, sehingga penempatan dapat di lakukan sesuai dengan ke pribadian para karyawannya, sehingga masing-masing yang akan memberi dampak yang positif bagi karyawan.

Metodelogi Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berupaya untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana” “Mengapa” dengan menggunakan berbagai metode analisis dan pengumpulan data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena memahami perspektif, subjektif individu, dan menjelaskan konteks. Prekrutan terhadap karyawan baru **CV. Arjuna Pratista**.

Jenis dan penelitian merupakan sebuah aspek penting yang membentuk kerangka kerja suatu studi. Pendekatan penelitian mencakup kepada paradigma dan metologi yang di gunakan, sedangkan jenis penelitian merujuk pada cara spektif di mana data yang dikumpulkan dan analisa. Dalam metode ini penelitian menggunakan pendekatan dan jenis penelitian kualitatif deskripsi. Dalam penelitian kualitatif merupakan tentang prekrutan karyawan baru dalam pegawai **CV. Arjuna Pratista**. Dengan penelitian ini dalam untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam.

Jenis penelitian ini merupakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana peran untuk prekrutan karyawan baru di **CV. Arjuna Pratista**.

A. Analisa Dokumen

Analisa dokumen merupakan analisa tertulis atau rekaman lainnya yang di relevan dengan topik penelitian. Analisa penelitian dokumen merupakan untuk memahami konteks tentang prekrutan karyawan baru CV. Arjuna Pratista.

B. Analisa Naratif

Analisa naratif adalah merupakan melibatkan pengumpulan dan analisa cerita atau narasi yang di berikan oleh responden. Teknik ini memungkinkan penelitian ini untuk memahami secara dalam pengalaman subjektif individu, serta memahami bagaimana prekrutan karyawan di **CV. Arjuna Pratista**.

C. Analisa Visual

Analisa visual melibatkan penggunaan gambar, foto, video untuk mengumpulkan data. Teknik ini sering digunakan dalam penelitian antropologi visual atau studi tentang seni. Tetapi juga dapat di terapkan dalam konteks lainnya untuk memperkaya pemahaman peran prekrutan karyawan baru **CV. Arjuna Pratista**.

Hasil Dan Pembahasan

Ketersediaan penelitian yang di **CV. Arjuna Pratista**. Berdasarkan hasil penelitian kegiatan dilakukan perusahaan **CV. Arjuna Pratista** 1-2 bulan sekali, tujuan dari penelitian ini untuk mengasah keterampilan setiap perusahaan untuk memperbanyak prekrutan karyawan baru dan wawasan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Andi selaku pemilik perusahaan dari **CV. Arjuna Pratista** bahwa perekrutan karyawan baru memiliki tahapan-tahapan dalam yang disediakan oleh manajemen **CV. Arjuna Pratista** yaitu:

- A. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik. Artinya yang utama bagi perusahaan adalah memperoleh karyawan yang jujur dan memiliki moral atau perilaku yang baik.

- B. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu. Artinya karyawan mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan. Dalam hal ini perusahaan berharap karyawan yang dipilih, akan merasa di rumah sendiri, sehingga berusaha keras untuk bekerja dan membela kepentingan perusahaan.
- C. Mendapatkan karyawan yang loyalitas dan integritas tinggi. Artinya mendapat karyawan yang memiliki kesetiaan kepada perusahaan seperti tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak manapun.
- D. Mendapat karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi. Artinya dengan seleksi yang baik akan memperoleh karyawan yang inovasi guna mengembangkan produk perusahaan, demikian pula harapannya agar motivasi karyawan untuk mengerjakan atau memajukan perusahaan perusahaan sangat kuat.

Mekanisme Ulasan Terhadap Perekrutan yang di Lakukan:

Ulasan diperlukan untuk semua agar mengetahui hasil dari suatu kegiatan atau program yang dilakukan tidak terkecuali penelitian. Berdasarkan hasil dari penelitian mekanisme yang di terapkan oleh **CV. Arjuna Pratista** adalah membuat suatu membantu kekuarangan karyawan hal ini dituturkan oleh bapak Andi.

Dalam melakukan proses rekrutmen, perusahaan biasanya memiliki indikator masing-masing untuk melakukan proses rekrutmen yang efektif. Menurut Okyuz & Opusunju (2019) menyatakan bahwa rekrutmen terdiri dari beberapa sumber sebagai berikut:

A. Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal merupakan digunakan dengan mempertimbangkan karyawan saat ini sebagai pelamar untuk posisi yang tersedia. Ketika ada beberapa lowongan pekerjaan yang harus di isi, sumber internal adalah sumber perekrutan yang termudah dan terpecaya. Hal ini dapat dilakukan melalui promosi karyawan.

B. Sumber Eksternal

Sumber eksternal digunakan untuk menarik pelamar pekerjaan dari luar perusahaan untuk mengisi posisi yang kosong. Hal ini dapat di lakukan melalui iklah lowongan pekerjaan, lembaga pendidikan, agen tenaga pekerjaan dan lain-lainnya.

Hasil Pelatihan Perekrutan

Perusahaan biasanya akan menentukan apakah pelatihan itu memberikan dampak positif atau negatif, hal ini sudah biasa terjadi di kalangan dunia bisnis. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan yaitu wawancara langsung terhadap pemilik perusahaan **CV. Arjuna Pratista** bapak Andi mengatakan bahwa:

“ada beberapa hal yang harus di perhatikan oleh kami terkhususnya manajemen CV. Arjuna Pratista dan saya sendiri saat melakukan penelitian perekrutan karyawan apakah penelitian ini berhasil atau tidaknya para pelamar pekerjaan di CV. Arjuna Pratista”

CV. Arjuna Pratis perusahaan yang positif terhadap perekrutan karyawan dari segi kinerja, kerterampilan, maupun wawasan yang di miliki para pelamar-pelamar perkerjaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Penelitian tidak dapat dilakukan begitu saja tanpa pertimbangan, ada langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan meski kebijakan tersebut berbeda, contohnya seperti yang ada di perusahaan **CV. Arjuna Pratista** terdapat beberapa tahapan yang diperlukan saat akan mengadakan sebuah program perekrutan karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa dengan semua tahapan-tahapan dalam mengevaluasi cukup ketat, namun program ini mampu memberikan dampak-dampak yang positif terhadap kualitas dari para pelamar-pelamar pekerjaan dari segi kerja, keterampilan, maupun wawasan yang dimiliki.

Dari hasil pembahasan pokok yang harus merupakan tahapan dari proses rekrutmen pada CV. Arjuna Pratista:

- A. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan dan levelnya dalam perusahaan.
- B. Berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerjanya.
- C. Mendapatkan calon karyawan yang berbobot atau memenuhi persyaratan.

Referensi

- Helmiharya. (2022). Rekrutmen. *jbptunikompp*, 32-35.
- Okta, M. R., Neri Susanti, N., & Rahman, A. (2023). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur*, 1-10.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasar, S. (2022). TEKNIK DAN METODE REKRUTMEN SEBAGAI PENENTU. *Jurnal Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*, 174-185.
- Wardhana, A. (2023). REKRUTMEN, SELEKSI, DAN ORIENTASI. *CV. MEDIA SAINS INDONESIA*, 1-175.