

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRATANI DUA TUJUH

¹Lia Kusuma Wahyuni, ²Alifian Nugraha

¹² Prodi Ilmu Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

¹kusumalia384@gmail.com, ²iandgraha@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the recruitment process in improving employee performance at PT Mitratani Dua Tujuh, which is the aim of this research. The method used in this research is qualitative, using data collection methods, namely observation, interviews and documentation. The results of this research show that the recruitment process must be carried out well so that the performance of employees will also increase. And increasing the performance of an employee is also an encouragement for a company to be said to be successful if it can achieve a target every year.

Keywords: Recruitment process, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis proses rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh adalah tujuan atas dilakukannya dari penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kualitatif, dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya proses rekrutmen harus dilakukan dengan baik sehingga kinerja yang akan dilaksanakan oleh karyawan juga akan meningkat. Serta meningkatnya kinerja dari seorang karyawan juga menjadi suatu dorongan bagi sebuah perusahaan bisa dikatakan berhasil jika bisa mencapai suatu target dalam setiap tahunnya.

Kata kunci: Proses rekrutmen, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pokok dari segala suatu kegiatan organisasi, di mana semua organisasi harus bisa memanfaatkan berbagai sumber daya dengan tujuan bisa mudah mencapai apa yang telah dijadikan tujuan dari perusahaan tersebut. Manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang memiliki peranan penting dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi tersebut, sebab dengan skill yang telah dimiliki oleh para pekerja serta kualitas dari sumber daya manusia tersebut bisa menggerakkan suatu organisasi secara komprehensif sehingga apa yang dijadikan tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai secara efektif dan juga efisien menurut (Sudartono, 2024)

Pertumbuhan dan serta meningkatnya kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri sangatlah cepat dari waktu ke waktu dalam persaingan dunia kerja. Selain itu, dibutuhkan suatu faktor internal maupun eksternal yang baik bagi sumber daya manusia dalam membentuk sebuah karakter sehingga bisa mempunyai dampak positif kepada kinerja karyawan yang akan berpengaruh kepada kualitas kinerja karyawan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari manajemen organisasi yang bisa memusatkan suatu perhatian kepada unsur manusia. Suatu unsur

manusia ini bisa berkembang menjadi suatu bidang dalam ilmu khusus di mana digunakan untuk mempelajari tentang bagaimana proses dalam mengatur suatu pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam mencapai suatu tujuan tertentu dan bisa memberikan suatu keputusan bagi semua pihak. (Nugraha et al., 2017)

Selain itu yang bisa menjadi suatu faktor atau pun dampak yang bisa mempengaruhi suatu keberhasilan dari organisasi tersebut adalah kinerja dari karyawannya, organisasi akan selalu bisa berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan supaya tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai dengan tepat. Kinerja pada dasarnya adalah suatu apa yang bisa dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh karyawan tersebut. Kinerja dari seorang karyawan adalah suatu hal yang bisa menjadi pengaruh dari seberapa banyak dalam mereka memberikan suatu kontribusi kepada perusahaan atau organisasi tersebut antara lain dalam kemampuan individual untuk bisa melakukan pekerjaan, dan tingkat usaha yang dicurahkan ataupun dukungan dari organisasi tersebut.

Setiap perusahaan mempunyai maksud serta tujuan tertentu dalam menetapkan suatu kebijakan dan keputusan serta beberapa peraturan yang mempunyai tujuan baik terutama dalam perkembangan perusahaan tersebut dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain sumber daya manusia yang harus berkualitas untuk menciptakan suatu kinerja yang baik serta didukung oleh peralatan kerja yang lengkap dalam terciptanya kinerja yang baik. PT Mitratani Dua Tujuh merupakan salah satu perusahaan PTPN X yang bergerak pada bidang ekspor dan impor sayuran beku yang sudah siap saji. Perusahaan ini juga mempunyai sekitar 1200 karyawan untuk bagian packaging sedangkan bagian total seluruh karyawan terdapat 1800 karyawan. Karyawan yang beragam tentu bisa mempunyai dampak dalam kinerja yang akan dihasilkan, proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang tepat untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan atau kinerja dapat tercapai sesuai keinginan perusahaan. Seperti tabel yang berada di bawah ini menunjukkan jumlah karyawan perusahaan PT Mitratani Dua Tujuh pada 3 tahun terakhir, yakni sebagai berikut:

Tabel 1 Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan resign tiap tahun
2021	1024	65
2022	1005	69
2023	1168	76

Sumber: Data dari PT Mitratani Dua Tujuh

Dari tabel di atas bisa dijelaskan bahwasanya pada setiap tahunnya mengalami kenaikan pada jumlah karyawan yang *resign* yang artinya itu bisa menyebabkan kinerja dari karyawan menurun dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Pencapaian target perusahaan tepat waktu adalah sebagai pembuktian bahwasanya perusahaan bisa berjalan dengan baik dan lancar.

Beberapa dampak yang akan dirasakan oleh perusahaan jika mengalami tingkat *turnover* yang terus meningkat adalah hasil dari kinerja yang akan dicapai oleh karyawan kurang maksimal, sehingga kualitas yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun faktor lainnya yang berkaitan dengan tingkat *turnover* pada perusahaan yaitu tanggung jawab, pada persoalan ini bisa dilihat dari kedua sisi antara perusahaan ataupun karyawan, maksudnya adalah tingkat *turnover* tinggi juga bisa disebabkan oleh tanggung jawab perusahaan kepada karyawan yang dinilai masih kurang, bisa dalam bentuk hak yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan akan bekerja kurang giat atau bahkan tidak sesuai SOP (Standar Operasional Perusahaan). Sebaliknya beberapa faktor yang tanggung jawab ini juga bisa dinilai dari faktor sisi karyawan, yaitu kewajiban

yang diberikan karyawan kepada perusahaan masih kurang, seperti absensi yang kurang baik sehingga perusahaan tidak akan mengontrak kembali karyawan tersebut, karena dinilai kurang dalam memberikan komitmennya kepada perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar pada pengertian sumber daya manusia merupakan suatu individu yang dapat bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik dalam institusi maupun suatu perusahaan di mana mempunyai fungsi sebagai aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu ataupun suatu cara bagaimana dalam mengatur serta mengelola hubungan dan juga peranan sumber daya (tenaga kerja) yang telah dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif juga bisa digunakan secara maksimal sehingga dari beberapa tujuan dapat tercapai bersama-sama dari perusahaan tersebut karyawan serta masyarakat. (Ansory & Indrasari, 2018)

Sumber daya manusia merupakan suatu tonggak dalam suatu perkembangan serta tujuan dari organisasi yang merupakan suatu aset yang bisa mempunyai peranan penting dalam menjaga organisasi maupun perusahaan, baik dalam organisasi yang telah memiliki skala besar maupun skala kecil. Kelangsungan serta perkembangan perusahaan tergantung dari sumber daya yang perusahaan miliki, karena sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bisa mengarahkan serta melaksanakan dan juga menggerakkan organisasi dalam berbagai suatu tuntutan dalam masyarakat. Hal tersebut menjadi suatu alasan mengapa pentingnya dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni sehingga bisa membawa suatu perubahan organisasi ke arah yang lebih baik atau lebih maju (Satriyani & Atmaja, 2021)

Jadi bisa disimpulkan bahwasanya sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam melihat jalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, jika sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan mempunyai mutu yang tinggi akan mudah dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu tahap awal dalam mencari serta mendapatkan calon karyawan dengan beberapa latar belakang ataupun kriteria yang bisa memenuhi suatu kebutuhan dari perusahaan dalam hal pemenuhan sumber daya manusia. (Titisari & Ikhwan, 2021)

Menurut (Satriyani & Atmaja, 2021) Rekrutmen merupakan salah satu dari tahapan yang diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi yang di mana bisa digunakan untuk mencari serta memikat para pelamar pekerja, sehingga perusahaan bisa menemukan calon karyawan dan bisa melakukan penarikan karyawan yang telah memiliki kualifikasi ataupun persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Rekrutmen juga merupakan suatu permasalahan yang mendesak bagi suatu perusahaan dikarenakan bisa berkaitan dengan pengadaan dari suatu tenaga kerja tersebut. Jika dalam suatu proses rekrutmen dapat berhasil atau bisa dikatakan dapat menarik dari perhatian calon pelamar yang akan memasukkan lamarannya dan juga bisa mendapatkan karyawan yang terbaik bagi perusahaan ataupun organisasi maka kinerja yang akan dihasilkan calon kandungan tersebut juga bisa mempunyai dampak yang baik bagi perusahaan tersebut.

Jadi bisa disimpulkan bahwasanya rekrutmen merupakan sebagai salah satu keputusan yang ada dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengenai jumlah dari karyawan yang akan dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, serta kapan dibutuhkan dan juga bagaimana kriteria yang harus dimiliki oleh seorang calon pelamar untuk bisa menjadi karyawan dari perusahaan tersebut. Sebagaimana yang telah

dijelaskan bahwasanya proses rekrutmen juga menjadi salah satu dampak yang mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan suatu perusahaan.

Kinerja

Kinerja karyawan berasal dari kata *performance* yang merupakan suatu hasil dari kerja seorang karyawan, di mana terdapat suatu hasil dari kerja yang harus dapat ditunjukkan terhadap buktinya secara konkret serta bisa juga diukur. Dengan kinerja yang dapat diketahui bahwasanya karyawan mempunyai kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas yang telah diberikan. Menurut (Busro, 2018) Kinerja karyawan merupakan suatu dari hasil kerja yang bisa dicapai dari pegawai baik individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi dalam pencapaian suatu visi dan misi serta tujuan dari organisasi dengan beberapa kemampuan dalam penyelesaian masalah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak melakukan pelanggaran hukum.

Menurut (Syamsir et al., 2018) Kinerja merupakan suatu dari catatan mengenai bagaimana hasil-hasil yang telah dapat diproduksi dari fungsi-fungsi serta suatu jabatan atau dalam suatu kegiatan tertentu selama kurun waktu yang telah ditentukan. Kecapaian kinerja merupakan suatu salah satu proses yang dapat memerlukan sejumlah sumber daya antara lain seperti uang, manusia, alat, waktu dan sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian dalam kebijakan ataupun program tertentu dengan menggunakan beberapa sumber daya yang dalam melakukan pencapaian tujuan dari suatu organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tingkat dari keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan bisa dibuktikan dengan suatu kemampuan terhadap kinerja yang karyawan berikan dalam melakukan suatu tanggung jawab kepada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

METODOLOGI

Tipe dari penelitian ini merupakan dari penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian data kualitatif dari dua sumber yang sudah tercantum yaitu terdiri data primer dan data sekunder, Data Primer Merupakan suatu data yang diperoleh dari sumber data atau suatu informan utama melalui kegiatan atau prosedur dan teknik pengambilan data berupa wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Sedangkan, Data Sekunder Merupakan suatu data yang bisa didapatkan secara tidak langsung melalui wawancara kepada informan tetapi melainkan dari sumber literatur dokumen yang dihasilkan berupa laporan kinerja karyawan dan data lainnya yang juga berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan peneliti terhadap penelitian ini yang akan dilakukan di PT Mitratani Dua Tujuh adalah sebagai berikut: Teknik Wawancara Merupakan suatu percakapan yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang saling memberikan pertanyaan dan juga memberikan informasi serta adanya informal atau orang yang bisa memberikan 28 informasi atas pertanyaan yang diajukan kepada peneliti. Teknik Observasi Suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi pada penelitian ini peneliti menggunakan observasi yang bersifat partisipasi pasif yang di mana peneliti mendatangi tempat penelitian yaitu di PT Mitratani Dua Tujuh. Teknik Dokumentasi Hasil data pendukung yang berisi informasi dan yang digunakan untuk menunjang dalam suatu kegiatan yang berupa catat, laporan, gambar dan juga sebagainya.

Supaya Penelitian yang akan dilakukan dapat berjalan lancar, baik serta efisien dan tidak terjadi kesalahan dalam penelitian diperlukan adanya analisis data. *Data Condensation* (kondensasi data) Data kondensasi merupakan suatu proses yang mengacu pada seleksi atau pemilihan, berfokus dan menyederhanakan sesuatu serta melakukan

pergantian pada data yang terdapat catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen maupun data empiris yang telah diperoleh. *Data Display* (Penyajian data) Selanjutnya peneliti melakukan penyajian data dengan data yang telah melewati tahap reduksi. *Conclusion drawing/verification* (pengambilan kesimpulan) Selanjutnya tahap terakhir yang akan dilakukan penulis yaitu pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Rekrutmen merupakan suatu fungsi dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang bisa menghubungkan suatu strategi tenaga kerja dengan mempunyai tujuan serta sasaran strategis organisasi. Melalui suatu pengumpulan data yang telah terdiri dari observasi, wawancara, dan analisis dokumen yang terkait, penelitian ini diharapkan bisa memberikan suatu pemahaman yang mendalam mengenai perencanaan rekrutmen yang baik dalam suatu perusahaan. PT Mitratani Dua Tujuh memiliki proses perencanaan rekrutmen tersendiri, yaitu melakukan proses perencanaan rekrutmen dengan melihat kebutuhan dari karyawan yang akan diajukan dari Divisi kepada pihak SDM (Sumber Daya Manusia), tetapi sebelum itu pihak divisi yang membutuhkan akan berdiskusi terlebih dahulu. proses pendispersian ini melibatkan beberapa pihak sebelum menyerahkan hasil atau perolehan dari difusi tersebut kepada pihak SDM (Sumber Daya Manusia) untuk disetujui.

Calon pelamar baik yang secara langsung ataupun melalui lamaran tertulis serta mendapatkan informasi mengenai lowongan tersebut berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja serta sebuah perusahaan pencari tenaga kerja profesional ataupun melalui sebuah balai latihan kerja milik pemerintah. Informasi ini didapat melalui pengumpulan data yang terdiri dari observasi, wawancara dan analisis dokumen terkait. penelitian yang telah dilakukan ini bisa memberikan suatu pemahaman yang mendalam mengenai sumber rekrutmen yang baik untuk bisa mendapatkan calon karyawan yang mempunyai mutu tinggi untuk dampak positif bagi perusahaan. PT Mitratani Dua Tujuh dalam proses rekrutmen pada bagian divisi *packaging* dapat memberikan sebuah perhatian khusus. Dikarenakan dengan mengutamakan sebuah sumber rekrutmen yang baik bisa menjadikan atau meningkatkan prestasi dari kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh terutama pada bagian *packaging*.

Penyaringan dalam seleksi proses rekrutmen adalah perusahaan akan memilih tenaga kerja yang bisa dikatakan sesuai dengan kriteria yang telah dibutuhkan perusahaan dan akan menyisihkan beberapa lamaran atau CV (*curriculum vitae*) yang berbeda atau bisa dikatakan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut. Kumpulan pelamar atau mengelompokkan karyawan yang telah terpilih dari seleksi pemilihan dokumen sebagai persyaratan tenaga kerja pada PT Mitratani Dua Tujuh dengan memastikan bahwasanya kumpulan pelamar yang didapatkan adalah yang terbaik untuk bisa menjamin adanya dari peningkatan perusahaan.

Kemampuan Kerja merupakan suatu kapasitas yang didapat dari individu untuk bisa melakukan suatu pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja dapat diciptakan dari suatu kemampuan yang dapat diciptakan maupun dilahirkan, diciptakannya suatu kemampuan kerja dapat dilihat dari sebagaimana pekerja tersebut menikmati suatu pekerjaan tersebut. Melalui suatu pengumpulan data yang telah dilakukan yang terdiri dari observasi, wawancara dan dokumen terkait, penelitian ini bisa memberikan suatu pemahaman yang mendalam mengenai proses rekrutmen dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan. PT Mitratani Dua Tujuh melakukan suatu kemampuan kerja dari seorang karyawan yang baru pertama kali bekerja di perusahaan tersebut.

Prakarsa kerja merupakan suatu inisiatif atau hal yang sangat penting dalam membuat suatu organisasi maju dikarenakan adanya suatu ide yang baru ataupun kreativitas yang telah dimiliki oleh karyawan sehingga atasan tidak melakukan perintah tetapi karyawan tersebut sudah memiliki inisiatif tersendiri. Bahwasanya PT Mitratani Dua

menyadari bahwasanya prakarsa akan menjadi tombak atau tolak ukur dalam kemajuan suatu perusahaan sehingga perusahaan akan memantau karyawan tertentu yang memiliki prakarsa atau inisiatif kepada perusahaan

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang dilakukan peneliti dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh”, dapat disimpulkan bahwasanya perusahaan yang memiliki proses rekrutmen yang baik bisa menghasilkan atau mendapatkan karyawan yang mempunyai mutu yang baik sehingga memiliki keterkaitan dengan kinerja yang akan di capai, proses rekrutmen yang tepat adalah melalui dari berbagai proses sehingga bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini PT Mitratani Dua Tujuh dalam melakukan proses rekrutmen dalam peningkatan kinerja karyawan terutama dalam bagian *packaging* tidak dilakukan dengan asal dan secara acak, melainkan dilakukan dengan baik dan sesuai prosedur. Secara keseluruhan proses rekrutmen yang dilakukan sudah baik tetapi tentu perusahaan memiliki hambatan yang lainnya yaitu pada proses kinerja yang akan dicapai oleh karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Sebab itu ada beberapa aspek yaitu bisa melalui karyawan yang *resign* dikarenakan mendapatkan pekerjaan baru ataupun bisa dikarenakan juga dengan karyawan yang mengundurkan diri karena hamil. Dengan demikian perusahaan harus melakukan rekrutmen baru sehingga perusahaan harus melakukan pembimbingan awal atau pengajaran awal lagi kepada karyawan baru, sehingga hal tersebut bisa menjadi dampak dari tidak tercapainya target dari kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya ini, perusahaan berharap bisa mendapatkan karyawan yang baik sehingga target kinerja mereka bisa tercapai dengan baik.

Saran

PT Mitratani Dua Tujuh harus terus meningkatkan inovasi terkait proses rekrutmen yang akan dilakukan sehingga proses tersebut yang dilakukan bisa menyaring calon karyawan yang tepat untuk melakukan pekerjaan, sehingga karyawan yang terpilih adalah karyawan yang tepat untuk mengisi pekerjaan tersebut. Ketika perusahaan bisa menerapkan proses rekrutmen yang baik akan bisa menghasilkan serta menciptakan karyawan yang tepat pula untuk mengisi proses rekrutmen yang akan dibutuhkan juga target perusahaan bisa dicapai dengan baik. Dengan saran ini semoga PT Mitratani Dua Tujuh diharapkan bisa mendapatkan karyawan yang bisa bekerja dengan baik sehingga perusahaan bisa bertahan di berbagai persaingan baik dari Sumber Daya Manusia maupun dari Sumber Daya Alam serta dari hasil kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Ansory, H. Al Fadjar Indrasari (ed.); Edisi Per). Indomedia Pustaka.
<http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nugraha, A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2017). *Dinamika Rekrutmen Buruh BAgian Produksi Pada Perusahaan Roko GAgak Hitam Bondowoso*. 16(2), 1–18.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>
- Sudartono, T. (2024). Manajemen Perusahaan Modern. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 1, Issue Juni).
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar.
Jurnal Mirai Management, 3(2), 78–91.

Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>