

## PROSES REKRUITMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Oleh.

**Aldi Prayoga Wiyatna<sup>1</sup>, Kasman<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

email : [aldip8390@gmail.com](mailto:aldip8390@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis

Jabatan Fungsional Lektor email : [drskasman62@gmail.com](mailto:drskasman62@gmail.com)

### ABSTRAK

*Penelitian tentang Proses Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi dilakukan pada PT. Daya Anugerah Mandiri (Daya Motor Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1) Bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Daya Anugerah Mandiri (Daya Ciamis)?; 2) Bagaimana kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri (Daya Motor Ciamis)?; 3) Bagaimana rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri (Daya Motor Ciamis)? . Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Untuk mengetahui 1) Bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Daya Anugerah Mandiri (Daya Motor Ciamis); 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri (Daya Motor Ciamis) ; 3) Untuk mengetahui bagaimana rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi di di PT. Daya Anugerah Mandiri (Daya Motor Ciamis). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara, penfamatan/obsevasi dokumentasi, studi kepustakaan dan triangulasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan Reduksi Data, Display Data dan Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu (1)Proses rekrutmen di perusahaan PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor) dilakukan beberapa tahapan-tahapan dalam melaksanakan rekrutment di yaitu dilakukannya penyeleksian surat lamaran yang masuk ke perusahaan, setelah lulus dari proses penyeleksian lalu masuk ke tahap selanjutnya melakukan interview dengan calon karyawan yang sesuai klasifikasi kebutuhan perusahaan dan tahap terakhir setelah lulus menjadi karyawan yaitu dengan melakukan training sesuai dengan keahliannya. (2)Kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri sudah berjalan sangat baik dan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan, dilihat dari segi penjualan sepeda motor dan pelayanan service yang terus meningkat. Karena perusahaan selalu melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan kinerja organisasi perusahaannya. (3)Proses rekrutmen sudah berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor).*

**Keyword :** *Proses Rekrutmen, Kinerja Organisasi*

### 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh

perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Tujuan utama dari sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi terhadap suksesnya organisasi. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas yang terkait dengan perencanaan, analisis sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan kesehatan, keselamatan dan keamanan hubungan ketenagakerjaan setelah diadakan perencanaan SDM dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama dan berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, dalam mengukur kinerja organisasi dapat dilihat dari tampilan kerja dari pegawainya. Kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidak tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal hal yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik.

Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah di tetapkan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai semuanya itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai semua yang telah menjadi sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan kedepannya. Untuk mendapatkan karyawan yang baik dalam meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan perlu melakukan rekrutmen karyawan.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*The Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan organisasi.

Perusahaan atau organisasi akan melakukan perekrutan calon karyawan yang bisa memenuhi kebutuhan yang di ajukan perusahaan. Proses

perekrutan tersebut ada ditangan personalia. Jika proses perekrutan tidak sesuai dengan prosedur maka perekrutan tersebut akan berjalan percuma. Oleh sebab itu rekrutmen adalah kunci sukses perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan rekrutmen karyawan dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan terwujudnya tujuan organisasi itu sendiri. Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang disiapkan oleh organisasi. Karena begitu pentingnya proses rekrutmen ini, tidak mustahil bahwa tugas manajemen sumber daya berikutnya menjadi lebih mudah dan berjalan dengan baik. Misalnya, dengan keberhasilan rekrutmen maka proses seleksi, penempatan, peningkatan dan pengembang (pemberdayaan) serta evaluasi pun akan menuai keberhasilan pula.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka proses perekrutan karyawan baru dilakukan dengan sangat ketat. Orang-orang tersebut akan menjadi karyawan yang harus sesuai kriteria bidang yang berlaku di perusahaan. berkas-berkas yang telah dicantumkan pada saat pendaftaran, seleksi administrasi, *general aptitude test*, akademis dan bahasa inggris, psikotes, wawancara dan tes kesehatan. Langkahnya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai.

Perebutan SDM tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya. Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan setiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Dalam penerimaan karyawan yang menimbulkan permasalahan, berkaitan dengan standard dan sasaran kebijakan yang tidak sejalan, pada persyaratan perekrutan karyawan terdapat syarat-syarat tertentu yang harus memenuhi standard untuk dijadikan karyawan, baik dari segi pendidikan, keahlian maupun pengalaman kerja, namun pada nyatanya masih ada karyawan yang lolos seleksi dan diterima menjadi karyawan walaupun tidak memenuhi standard tersebut.

Dalam perekrutan calon karyawan, terdapat fenomena yang menarik terjadi dalam prosesnya, diantaranya penyusunan strategi untuk perekrutan, pencarian pelamar-pelamar, penyisihan para pelamar-pelamar yang tidak cocok, membuat penawaran pekerjaan, dan mulai kerja.

**Tabel 1**  
**Data Penjualan Sepeda Motor Honda PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor)**

No	Tahun	Bulan	Target Penjualan Perbulan (dalam unit)	Jumlah Penjualan Motor (dalam unit)	Keterangan
1	2018	September	200	175	87,5 %
2		Oktober	200	218	109 %
3		November	200	177	88,5 %
4		Desember	200	223	111,5 %
5	2019	Januari	200	175	87,5 %

(Sumber : PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor))

PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perawatan dan penjualan sepeda motor beserta suku cadangnya, sudah berdiri sejak tahun 2002 dengan jumlah karyawan 24 orang karyawan, terdiri dari 18 laki-laki dan 6 perempuan.

Dari Tabel 1. dapat dilihat bahwa bahwa penjualan sepeda motor dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Januari 2019 mengalami fluktuasi. Menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan melakukan kinerja organisasi yang kurang baik dan tidak sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor) dalam melakukan perekrutan karyawan perusahaan ini melalui beberapa tahapan yang harus dilalui oleh para pelamar terhadap para calon karyawannya sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Perekrutan karyawan membutuhkan proses perencanaan tenaga kerja, karena supaya dalam perekrutan karyawan tidak ada kesalahan karyawan yang direkrut. . Ada beberapa tahapan proses dan kriteria yang harus dilalui oleh para calon karyawan perusahaan tersebut contoh nya dengan melakukan tes psikotes atau tes keahlian yang dimiliki, tetapi juga melihat dengan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan untuk mengisi kekosongan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah diidentifikasi dalam pertanyaan:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan?
2. Bagaimana kinerja organisasi?
3. Bagaimana proses rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi?

## 2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif. Penggunaan metode penelitian deskriptif kualitatif diharapkan dalam prosesnya tidak terjadi kesalahan yang membuat penelitian mendapatkan masalah yang serius sehingga menyebabkan penelitian tersendat dalam jangka waktu yang tidak sebentar.

Selanjutnya dilakukan analisis data dalam upaya untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mencari data, mengolah data, mengorganisasikan data, memilah-milah data menjadi satuan yang dapat dikelola, kemudian proses mencari dan menyusun data dilakukan secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat di informasikan kembali kepada orang lain.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Proses Rekrutmen di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor)

Berdasarkan hasil penelitian proses rekrutmen di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis dilihat dari apa yang menjadi kebutuhan perusahaan sendiri. Rekrutmen tersebut terjadi apabila di perusahaan terjadi kekosongan atau kekurangan pegawai. Terkadang kendala yang terjadi untuk melakukan rekrutmen tersebut terdapat dua faktor yaitu tergantung pada perencanaan SDM dan promosi jabatan dalam perusahaan. Rekrutmen terjadi setelah perusahaan mengidentifikasi kekosongan yang ada di dalam perusahaan.

PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis melakukan proses rekrutmen melalui dengan beberapa tahapan yang harus dilalui oleh para calon pelamar pekerjaan atau calon karyawan, klasifikasi yang dilihat dalam proses ini yang paling di utamakan adalah dilihat dari segi pendidikan, pengalaman dan keterampilan calon karyawan. Adapun tahapan-tahapan dalam melaksanakan rekrutment di PT. Daya Motor yaitu dilakukannya penyeleksian surat lamaran yang masuk ke perusahaan, setelah lulus dari proses penyeleksian lalu masuk ke tahap selanjutnya melakukan *interview* dengan calon karyawan yang sesuai klasifikasi kebutuhan perusahaan dan tahap terakhir setelah lulus menjadi karyawan yaitu dengan melakukan training sesuai dengan keahliannya. Proses rekrutmen di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis dirasa sudah efektif dilakukan, maksudnya sudah cukup mampu memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

## Kinerja Organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor)

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Daya Anugerah Mandiri kinerja organisasi sudah berjalan sangat baik dan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan, dilihat dari segi penjualan sepeda motor dan pelayanan service yang terus meningkat. Karena perusahaan selalu melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan kinerja organisasi perusahaannya, contohnya seperti dengan melakukan *controlling*, pemberian nilai yang transparan, adanya reward yang di berikan untuk karyawan yang berprestasi dan *punishment*.

PT. Daya Anugerah Mandiri terus meningkatkan SDM nya agar kinerja organisasi di perusahaan semakin hari semakin meningkat dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan, supaya tujuan yang di harapkan oleh perusahaan untuk menjadi perusahaan sebagai penjualan sepeda motor terbesar dan terbaik di Indonesia bahkan di dunia tetap di pertahankan oleh perusahaan.

### Analisis Proses Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor) maka dapat diketahui bahwa proses rekrutmen yang sudah baik mengakibatkan peningkatan positif pada kinerja, karena jika rekrutmen sudah baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Artinya rekrutmen di perusahaan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu rekrutmen internal seperti promosi jabatan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, dan rekrutmen eksternal yaitu proses mencari pegawai dari luar perusahaan yang memiliki bobot dan kualifikasi perusahaan, cara yang dilakukannya melalui social media seperti facebook (@dayamotorciamis), media cetak, dan website.

Adapun beberapa tahapan dalam melakukan rekrutmen seperti :

1. Tahap satu (1) Penyeleksian Surat Lamaran  
Penyeleksian surat lamaran diperuntukan untuk para calon karyawan yang mengirimkan surat lamaran pekerjaan ke perusahaan. Dalam penyeleksian tersebut perusahaan hanya memilih calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang diterapkan, seperti dilihat dari segi pendidikan, pengalaman kerja .
2. Tahap dua (2) Interview  
Interview diperuntukan bagi calon karyawan yang lolos pada tahap pertama. Interview ini dilakukan oleh *Manager*, HRD, Kepala bengkel dan kepala marketing. Dalam tahap ini calon karyawan akan diajukan beberapa

pertanyaan seperti visi kerja, motivasi bekerja, etos kerja, dan pengalaman kerja.

### 3. Tahap tiga (3) *Training*

Setelah calon karyawan dinyatakan lulus dari tahap 1 dan 2 selanjutnya akan dilakukan training atau pelatihan selama tiga bulan, seperti pelatihan terhadap posisi kerja yang menjadi bagian tanggung jawab, setelah melakukan pelatihan karyawan baru akan mendapatkan kontrak kerja dan diangkat menjadi karyawan perusahaan.

Pelaksanaan proses rekrutmen khususnya di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor) berdampak pada kinerja organisasi, dimana semakin baik proses rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja organisasi akan dapat lebih ditingkatkan.

Selanjutnya dari hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan Kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri sudah berjalan sangat baik dan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan, dilihat dari segi penjualan sepeda motor dan pelayanan service yang terus meningkat. Karena perusahaan selalu melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan kinerja organisasi perusahaannya, contohnya seperti dengan melakukan *controlling* rutin, pemberian nilai yang transparan, adanya reward yang di berikan untuk karyawan yang berprestasi dan *punishment*.

## 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen di perusahaan PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor) dilakukan beberapa tahapan-tahapan dalam melaksanakan rekrutment di yaitu dilakukannya penyeleksian surat lamaran yang masuk ke perusahaan, setelah lulus dari proses penyeleksian lalu masuk ke tahap selanjutnya melakukan *interview* dengan calon karyawan yang sesuai klasifikasi kebutuhan perusahaan dan tahap terakhir setelah lulus menjadi karyawan yaitu dengan melakukan training sesuai dengan keahliannya.
2. Kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor) sudah berjalan sangat baik dan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan, dilihat dari segi penjualan sepeda motor dan pelayanan service yang terus meningkat. Karena perusahaan selalu melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan kinerja organisasi perusahaannya.
3. Proses rekrutmen sudah berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di PT. Daya Anugerah Mandiri Ciamis (Daya Motor). Hal ini dikarenakan proses rekrutmen yang

dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Pria Bintang, dan Widowati, N. *Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora*. Tersedia : <http://www.fisip.undip.ac.id>.
- Atmosudiro, Pradjudi. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bastian, Indra. 2001. *Akintansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Iskarim, Mochamad. 2017. *Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam*. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 2, Nomor 2, November 2017/1439.
- Juni Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Edisi Kedua. CV. Alfabeta.
- Laela, Fatma. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Pengelola Zakat*. *Islamic Finance & Business Review*. Vol. 5 No.2 Agustus– Desember 2010.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mooney, D. James. 2006. *Konsep Pengembangan Organisasi Publik*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Notoatmodjo, Soekdjo. 2003. *Pendidikan dan Prilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung.: Pusaka Setia
- Setiadi, Yadi. 2015. *Pengaruh Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Setiani, Baiq. 2013. *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*. Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Sobandi, Baban dkk. 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Sri Widiastuti dan Nur Rohman Muktini. 2010. *Peningkatan Motivasi dan Keterampilan*. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. Volume 7 Nomor 1 Halaman 47-59.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Edisi 23. CV. Alfabeta.
- Suparwati, M. 2012. *Studi Fenomologi : Pengalaman Kepala Ruang Dalam Mengelola Ruang kesehatan*. Tesis Magister Universitas Indonesia. Depok.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Refika Aditama.
- Yullyanty, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Volume 16, Nomor 3.