

ANALISA PENGGUNAAN SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAJU PAMOR MAS JAKARTA BARAT

Arnita Widiandini¹, Yeni Septiani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
e-mail: ¹arnitawidiandini05@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
e-mail: ² Dosen00723@unpam.ac.id

Abstract

This research is entitled "Analysis of the Use of the Human Resources Recruitment System on Employee Performance at PT Maju Pamor Mas" and aims to determine the effect of the recruitment system on employee performance in the company. Using quantitative methods and in-depth interviews. The research results show that an effective and efficient recruitment system has a positive impact on employee performance, increasing motivation and productivity. Factors such as job satisfaction, work environment, and employee development programs also play a role in improving performance. This research implies that companies need to continue to improve their recruitment systems and pay attention to other factors that influence employee performance to achieve optimal performance and compete in the market.

Keywords: Recruitment System; Human Resources; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Analisa Penggunaan Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Pamor Mas” dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menggunakan metode kualitatif dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang efektif dan efisien berdampak positif pada kinerja karyawan, meningkatkan motivasi dan produktivitas. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan program pengembangan karyawan juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu terus memperbaiki sistem rekrutmen dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja optimal dan bersaing di pasar.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen; Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia adalah bidang yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, serta upaya untuk meningkatkan

efisiensi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi bagian penting dalam manajemen umum dan fokus pada sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam kegiatan produksi dan pencapaian tujuan perusahaan. Bagian Human Resource bertanggung jawab untuk mengelola kebutuhan perusahaan terkait dengan sumber daya

manusia, termasuk Manajemen sumber daya manusia, guna memastikan kelancaran dan efisiensi operasional. Perencanaan yang matang dalam manajemen bisnis sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia agar lebih termotivasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tanpa perencanaan yang baik, proses pengelolaan manajemen bisnis tidak akan berjalan efisien. Struktur organisasi dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting.

Hal ini membantu karyawan fokus pada pekerjaan mereka dan memudahkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Dalam keseluruhan, pentingnya perencanaan, sistem penghargaan, dan pengorganisasian dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan memiliki beragam sumber daya, tetapi di antarasemua sumber daya tersebut, sumber daya manusia

menduduki posisi yang sangat penting. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan atau dikelola dengan efektif untuk menghasilkan produk. Banyak perusahaan menganggap sumber daya manusia sebagai aset organisasi yang paling vital karena merekalah yang mendorong dan menggerakkan sumber daya lainnya.

Memahami peran kunci sumber daya manusia dalam operasi perusahaan, perusahaan seharusnya berfokus pada manajemen sumber daya manusia yang efisien. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi unggul dan ketersediaan dana, tetapi juga pada faktor manusia. Semua tindakan dan keputusan dalam perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan oleh karena itu diperlukan individu yang berkualitas yang mampu menjalankan operasi perusahaan dan mengarahkannya menuju kesuksesan. Oleh karena itu, perencanaan dan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia sangatlah penting, sehingga semua kompetensi dan energi yang dimiliki perusahaan dapat dimaksimalkan dengan hasil yang efisien.

Manajemen sumber daya manusia yang efisien dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, termasuk penghematan biaya,

peningkatan kerja, percepatan pencapaian tujuan, serta membentuk hubungan positif antara karyawan dan perusahaan. Untuk meraih keuntungan-keuntungan tersebut, perlu ada hubungan saling menguntungkan antar karyawan dan perusahaan, yang mencakup pemenuhan harapan dan kebutuhan karyawan serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus didasarkan pada strategi-strategi yang sesuai agar perusahaan dapat mengoptimalkan pertumbuhannya dan mencapai tujuannya.

Dalam perusahaan, urusan sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting. Setiap individu pasti akan berpengaruh dengan kesuksesan perusahaan. Namun tentunya perlu mengatasi kendala yang ada masalah resource planning yang sering muncul adalah sumber daya yang tidak berada di lokasi yang sama, maka sumber daya harus berada di lokasi yang sama harus dapat bekerja secara efektif. Kerja jarak jauh semakin populer, memungkinkan bisnis untuk menyebarkan jaringan mereka lebih jauh untuk menemukan sumber daya utama. Tidak bekerja di lokasi yang sama dengan tim proyek dapat mempengaruhi keefektifan sumber daya. Tetapi untungnya cloud dapat menyelesaikan masalah ini, alat perencanaan sumber daya cloud (Cloud Resource Planning tools) memungkinkan tim bekerja bersama dari lokasi mana pun, berbagai informasi penting, dan berkomunikasi secara efektif. Visibilitas lengkap ini menciptakan alur kerja yang lebih koheren dan memungkinkan sumber daya dilacak dengan efisiensi maksimum.

Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja yang mampu melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, yang diharapkan oleh setiap perusahaan adalah tenaga kerja yang memiliki kualitas dan integritas tinggi, serta mampu menjalankan berbagai aktivitas di lingkungan perusahaan. Di era globalisasi ini, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menciptakan dan menyiapkan tenaga kerja unggul. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga terbentuk tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini akan berdampak positif pada perkembangan dan kemajuan jumlah yang diperlukan. Tujuannya adalah agar individu yang terpilih benar-benar

cocok dengan tugas yang akan diemban. Melalui sistem rekrutmen yang baik, diharapkan perusahaan dapat menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kapasitas dan kapabilitas untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Ini menjadi krusial untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen, sebagai bagian integral dari manajemen tenaga kerja, melibatkan berbagai langkah yang diambil oleh organisasi untuk mengelola sumber daya manusia.

Rekrutmen tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kesalahan dalam memilih calon tenaga kerja dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan, sedangkan pemilihan yang tepat dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Tenaga kerja memiliki peran krusial sebagai pilar penyangga dan penggerak perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, penyeleksian tenaga kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, tidaklah wajar jika banyak pegawai yang memiliki potensi tinggi tetapi tidak mampu mencapai prestasi yang optimal. Pengelolaan tenaga kerja yang profesional, dimulai dari tahap rekrutmen hingga pengembangan karir, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Perekrutan tenaga kerja yang mampu melaksanakan berbagai fungsi memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan, memberikan keuntungan bagi perusahaan, masyarakat, dan karyawan itu sendiri. Salah satu aspek khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah identifikasi calon tenaga kerja, diikuti dengan seleksi untuk menentukan mereka yang paling kompeten dan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, dan salah satu cara untuk mencapai ini adalah melalui proses rekrutmen. Dari sudut pandang tersebut, terlihat betapa pentingnya peran rekrutmen tenaga kerja. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi atau perusahaan, rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas harus dilakukan dengan mengikuti sistem rekrutmen yang terstruktur dan obyektif.

Sistem rekrutmen yang efektif adalah kunci mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi

dan kompetensi yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan. Proses rekrutmen yang baik melibatkan beberapa tahapan penting, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, seleksi kandidat, hingga orientasi karyawan baru. Proses ini tidak hanya mempengaruhi kualitas karyawan yang direkrut tetapi juga berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas mereka. Penerapan sistem rekrutmen yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui perencanaan yang matang, seleksi yang ketat, dan program orientasi serta pelatihan yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya memiliki kompetensi yang diperlukan tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan. Dengan demikian, sistem rekrutmen yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan performa secara keseluruhan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian oleh Aslam et al. (2014) Judul: "The Impact of Recruitment and Selection on Employee Performance in the Banking Sector of Pakistan"

Temuan: Penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan. Metode seleksi yang baik membantu dalam memilih kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Aslam et al., 2014).

Penelitian oleh Zulkarnain dan Santoso (2017) Judul: "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ"

Temuan: Penelitian ini mengidentifikasi bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang sistematis berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti. Faktor-faktor seperti metode wawancara, tes kemampuan, dan penilaian psikologis berperan penting dalam menentukan kualitas karyawan yang direkrut dan akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka (Zulkarnain & Santoso, 2017).

Penelitian oleh Azhari dan Sulistyio (2019) Judul: "Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup Teknologi"

Temuan: Studi ini menilai bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan startup teknologi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen yang berbasis kompetensi dan kejelasan role expectations dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Azhari & Sulisty, 2019).

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penulis memilih melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, penulis akan terlibat langsung di lapangan, melakukan pengumpulan data, menganalisis data, dan menyimpulkan hasil secara berkesinambungan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian kualitatif secara khusus mengacu pada pendekatan yang tidak menggunakan data numerik, melainkan data yang terhimpun dalam bentuk kata-kata atau gambar. Sesuai dengan pendekatan ini, Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa setelah data terkumpul dan dianalisis, langkah selanjutnya adalah mendeskripsikan data tersebut agar dapat dipahami dengan mudah oleh orang lain.

POPULASI

Dalam suatu penelitian. Populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga, Singarimbun & Effendi (1989). Populasi dalam ini adalah tenaga kerja pada PT Maju Pamor Mas Jakarta Barat sebanyak kurang lebih 50 tenaga kerja.

SAMPEL

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh, Cooper & Pamela (2001). Keunggulan ekonomis pengambilan sampel adalah biayanya lebih murah dan memberikan hasil yang lebih cepat. Informan penelitian ini terdiri dari tenaga kerja PT. Maju Pamor Mas sebesar kurang lebih 5 orang. Metode sampling menggunakan purposive sampling, yaitu dengan persyaratan tenaga kerja yang telah

memiliki pengalaman minimal 2 tahun, usia 15 s/d 55 tahun.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Maju Pamor Mas yang beralamatkan di Gg. D II Jl. Anggrek Garuda D/1 No. 1. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat. PT. Maju Pamor Mas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengendalian hama.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sarana untuk mengumpulkan data penelitian. Sesuai dengan pendapat Adib (2015), instrumen penelitian adalah alat yang dirancang dan disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian, digunakan untuk menghimpun data. Instrumen ini berfungsi sebagai bukti pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data. Beberapa alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai panduan untuk memperoleh informasi dari narasumber. Data yang dihasilkan dari wawancara bersifat terbuka, memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Observasi dan Pengamatan

Observasi dan pengamatan dilakukan sebagai pelengkap teknik wawancara. Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, memungkinkan untuk mencatat data yang diperlukan guna menggambarkan dengan baik penulisan mengenai manajemen sumber daya manusia.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dalam konteks penulisan ini, dokumentasi mencakup tulisan atau gambar yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Unit Penelitian

Sumber data merujuk pada segala hal yang dapat memberikan informasi terkait dengan data yang sedang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, informasi diperoleh dari informan yang memiliki pengetahuan tentang topik yang sedang diteliti. Apabila data yang diperoleh dianggap lengkap dan akurat, maka penulisan

dianggap telah selesai. Data dari informan tersebut dievaluasi melalui sumber data berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi utama yang diperoleh dari subjek penelitian untuk menyelesaikan penelitian. Penulis mengumpulkan data ini secara langsung dari sumber pertama melalui pengamatan dan wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait, seperti manajer dan pegawai PT. Maju Pamor Mas.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi pendukung yang telah dikumpulkan terkait dengan topik penelitian untuk melengkapi penelitian. Penulis memperoleh data sekunder ini langsung dari pihak-pihak terkait, termasuk data perusahaan dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, dokumentasi agenda perusahaan, kegiatan rutin perusahaan, tata tertib perusahaan, dan dokumentasi lainnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat strategis dalam penelitian, mengingat tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang diterapkan mencakup:

1. Wawancara

Penulis menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen untuk mengumpulkan data yang telah disusun secara sistematis, sehingga wawancara dapat dilakukan secara terstruktur. Penulis telah melakukan kesepakatan sebelumnya dengan informan agar pelaksanaan wawancara tidak mengganggu kegiatan informan. Wawancara dilakukan dengan berbagai pihak di PT. Maju Pamor Mas, seperti Manajer dan pegawai. Pertanyaan yang diajukan oleh penulis sesuai dengan subfokus penulisan, melibatkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Untuk memperoleh informasi tentang manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik, penulis menggunakan buku catatan, alat perekam, dan kamera agar wawancara dapat didokumentasikan dengan baik serta mengurangi risiko kehilangan data.

2. Observasi

Berdasarkan pandangan Aditya (2013), pedoman observasi berisi daftar jenis kegiatan yang mungkin timbul dan akan diamati. Observasi yang dilakukan oleh penulis di PT. Maju Pamor Mas melibatkan pengamatan langsung, wawancara, dan pemotretan.

3. Dokumentasi

Mengikuti metode dokumentasi, penulis menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, dan sebagainya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, sesuai saran Aditya (2013).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik kualitatif deskriptif, di mana data dikumpulkan secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis data mencakup langkah-langkah berikut hingga penyusunan hasil laporan. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan selama dan setelah pengumpulan data berlangsung. Menurut Miles dan Huberman, seperti yang dijelaskan dalam (Sugiyono, 2017), aktivitas analisis data kualitatif dilaksanakan secara interaktif dan berkelanjutan hingga data dianggap lengkap.

- a. Pengumpulan data (data collection): Penulis melakukan pengumpulan data dengan mencari informasi yang diperlukan, kemudian mencatatnya. Dalam penulisan kualitatif, pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau kombinasi ketiganya (triangulasi).
- b. Reduksi data (data reduction): Dalam tahap reduksi data, penulis melakukan pemilihan data yang relevan dengan topik penelitian, fokus pada hal-hal penting yang sesuai dengan topik yang sedang diteliti, serta menghilangkan informasi yang tidak diperlukan.
- c. Penyajian data (display data): Data yang berhasil dikumpulkan dari penelitian diorganisir dan dikategorikan, kemudian disajikan dalam bentuk narasi untuk menginterpretasi data secara sistematis. Setelah itu, data dianalisis dan kesimpulan ditarik. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, grafik, hubungan antar

kategori, dan sejenisnya, dengan tujuan menyederhanakan informasi sehingga lebih mudah dipahami.

- d. Penarikan kesimpulan (verification): Kesimpulan diambil berdasarkan hasil temuan dari semua data yang terkumpul. Penelitian kualitatif menghasilkan temuan baru berupa deskripsi atau gambaran tentang objek penelitian yang sebelumnya belum terungkap atau masih samar, dan setelah diteliti, objek tersebut menjadi lebih jelas. Data yang telah dianalisis digunakan untuk menyusun suatu kesimpulan.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Penulis melakukan pemeriksaan keabsahan data untuk memverifikasi kebenaran data yang terkumpul di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, kevalidan temuan atau data dapat dianggap terjamin apabila tidak terdapat perbedaan antara laporan penulis dengan realitas yang terjadi pada objek penelitian. Pemeriksaan keabsahan data menjadi aspek krusial dalam penelitian kualitatif karena bertujuan untuk memastikan validitas hasil penelitian.

Penulis menggunakan teknik triangulasi sebagai metode uji keabsahan data dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017), triangulasi merupakan langkah pengecekan data yang dilakukan dari berbagai sumber, dengan berbagai metode, dan dalam berbagai waktu. Triangulasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis, termasuk triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Dalam penulisan ini, digunakan dua jenis triangulasi, yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

1. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik, sesuai dengan konsep Sugiyono (2017), digunakan untuk memverifikasi data dengan cara memeriksa data kepada sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Sebagai contoh, data yang diperoleh melalui wawancara kemudian diverifikasi melalui observasi dan dokumentasi.

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), dilakukan untuk memverifikasi data dengan mengecek informasi yang telah diperoleh dari beberapa sumber berbeda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem rekrutmen

Sistem rekrutmen yang baik di PT. Maju Pamor Mas memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan memilih individu yang memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi secara signifikan sejak hari pertama mereka bergabung. Karyawan yang dipilih melalui proses rekrutmen yang efektif cenderung lebih siap dan lebih mampu beradaptasi dengan cepat, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Perbedaan utama antara metode tertutup dan metode terbuka terletak pada sumber calon pelamar dan proses adaptasinya. Metode tertutup mengandalkan rekomendasi dari karyawan internal atau pencarian kandidat dalam lingkungan yang lebih terbatas, yang cenderung menghasilkan kandidat yang sudah dikenal oleh perusahaan. Hal ini mempermudah proses adaptasi karena kandidat tersebut sudah memahami budaya dan dinamika perusahaan. Namun, metode terbuka memungkinkan perusahaan menjangkau lebih banyak calon pelamar dengan berbagai latar belakang dan keahlian, memberikan lebih banyak pilihan bagi perusahaan meskipun proses adaptasinya mungkin memerlukan waktu lebih lama.

Efektivitas metode rekrutmen tergantung pada tujuan spesifik dan konteks perusahaan. Metode terbuka lebih efektif untuk menjangkau calon dari berbagai daerah dan memperluas basis calon pelamar, sehingga memberikan lebih banyak pilihan bagi perusahaan. Di sisi lain, metode tertutup lebih cepat dalam proses seleksi karena bergantung pada rekomendasi dari karyawan internal, yang sudah mengetahui kemampuan dan kepribadian kandidat yang mereka rekomendasikan. Kedua metode ini dapat digunakan secara bersamaan untuk mengoptimalkan proses rekrutmen dan memastikan perusahaan mendapatkan kandidat yang berkualitas.

Proses seleksi yang ketat sangat penting untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang paling memenuhi kriteria yang diterima di perusahaan. Seleksi yang teliti memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi individu yang

memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang diterima melalui proses seleksi yang ketat cenderung lebih kompeten, lebih siap bekerja, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, proses seleksi yang ketat juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena mereka bekerja di lingkungan yang profesional dengan rekan kerja yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia

Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting karena membantu perusahaan untuk meramalkan tenaga kerja di masa depan, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Perencanaan yang baik memastikan bahwa PT. Maju Pamor Mas memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan kualifikasi yang sesuai untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Kesalahan dalam perencanaan dapat menyebabkan kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat mengganggu operasional perusahaan dan efisiensi kerja. Perencanaan yang tepat juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta merencanakan rekrutmen secara efektif.

Pengorganisasian adalah langkah penting dalam manajemen SDM yang melibatkan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka. Struktur organisasi yang jelas membantu memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui peran dan tanggung jawab mereka, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dengan penempatan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengorganisasian juga membantu dalam menghindari tumpang tindih tugas dan memastikan bahwa semua fungsi operasional berjalan dengan lancar.

Pengarahan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup memberikan instruksi, bimbingan, dan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Maju Pamor Mas menerapkan pengarahan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan

dan pengetahuan karyawan. Pengarahan yang baik memastikan bahwa karyawan memahami tugas mereka dengan jelas dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga melibatkan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengendalian dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses yang memastikan bahwa kegiatan dan kinerja karyawan sesuai dengan rencana dan standar organisasi. Evaluasi kinerja dan pemberian umpan balik adalah aspek penting dari pengendalian di PT. Maju Pamor Mas. Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat konstruktif untuk perbaikan. Jika ditemukan penyimpangan dari standar yang ditetapkan, tindakan korektif segera diambil untuk mengembalikan karyawan ke jalur yang benar. Pengendalian yang efektif membantu dalam meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi, serta memastikan pencapaian tujuan strategi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mengukur kuantitas kerja karyawan di PT. Maju Pamor Mas melibatkan evaluasi terhadap output yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian ini bisa meliputi jumlah unit yang diproduksi, jumlah tugas yang diselesaikan, jumlah pelanggan yang dilayani, atau jumlah transaksi yang diproses. Metode ini memberikan gambaran yang jelas tentang produktivitas karyawan dan membantu manajemen dalam mengevaluasi efisiensi operasional. Kuantitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan dan keterampilan karyawan, motivasi dan kemampuan kerja, alat dan teknologi yang tersedia, proses dan metode kerja yang diterapkan, serta kondisi kerja secara keseluruhan. Karyawan yang terlatih dan terampil cenderung lebih produktif, sedangkan penggunaan teknologi canggih dapat meningkatkan efisiensi dan output.

Untuk meningkatkan kuantitas kerja PT. Maju Pamor Mas menerapkan strategi seperti pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, optimasi proses kerja untuk meningkatkan efisiensi, penggunaan teknologi canggih, dan manajemen waktu yang efektif. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa karyawan memiliki alat dan pengetahuan yang

diperlukan untuk bekerja secara maksimal. Mengukuran kualitas kerja melibatkan penilaian terhadap seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar perusahaan. PT. Maju Pamor Mas menggunakan audit internal dan umpan balik pelanggan untuk menilai kualitas kerja. Audit rutin kuesioner kepuasan pelanggan adalah metode yang efektif untuk memastikan kualitas kerja yang tinggi.

Audit rutin membantu mengidentifikasi masalah dan area yang memerlukan perbaikan, sementara kuesioner kepuasan pelanggan memberikan umpan balik langsung dari pelanggan tentang kualitas layanan atau produk yang diterima. Kuantitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan dan keterampilan karyawan, motivasi dan kepuasan kerja, alat dan teknologi yang tersedia, proses dan metode kerja yang diterapkan, serta kondisi kerja secara keseluruhan. PT. Maju Pamor Mas meningkatkan kemandirian karyawan dengan memberikan pelatihan khusus yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan dan inisiatif. Selain itu, perusahaan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka dengan memberikan peluang untuk tanggung jawab yang lebih besar dan menghargai kontribusi yang dilakukan secara mandiri. Strategi ini membantu karyawan menjadi lebih percaya diri dan mandiri dalam pekerjaan mereka.

5. KESIMPULAN

Sistem rekrutmen yang baik di PT. Maju Pamor Mas bertujuan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang efektif menghasilkan karyawan yang siap bekerja dan beradaptasi dengan cepat, memberikan kontribusi optimal sejak hari pertama. PT Maju Pamor Mas memilih untuk menggunakan metode rekrutmen terbuka dalam proses perekrutan karyawan. Metode rekrutmen terbuka ini dipilih karena dianggap memiliki berbagai keunggulan yang signifikan dalam menarik calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan beberapa alasan metode terbuka ini lebih unggul oleh PT Maju Pamor Mas yaitu, Jangkauan yang lebih luas dengan menggunakan berbagai platform seperti situs karir, media sosial, dan portal lowongan kerja PT Maju

Pamor Mas dapat menarik minat calon karyawan yang beragam dan potensial.

PT Maju Pamor Mas memilih sistem rekrutmen dengan metode terbuka karena kualitas kandidat yang lebih tinggi, metode terbuka ini memungkinkan PT Maju Pamor Mas untuk menerima lamaran dari sejumlah besar kandidat. Dengan demikian, perusahaan memiliki kesempatan lebih besar untuk memilih kandidat terbaik yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan PT Maju Pamor Mas. Proses seleksi yang ketat dapat diterapkan untuk menyaring kandidat yang paling kompeten. Penerapan metode rekrutmen terbuka dapat meningkatkan citra PT Maju Pamor Mas sebagai perusahaan yang adil dan transparan. Hal ini dapat menarik lebih banyak calon karyawan yang berkualitas dan membangun reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik. Dengan alasan-alasan tersebut PT Maju Pamor Mas yakin bahwa metode rekrutmen terbuka adalah strategi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka serta mendukung pertumbuhan dan kesuksesan PT Maju Pamor Mas dimasa depan.

Perencanaan pada PT Maju Pamor Mas yang matang dan strategis terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Maju Pamor Mas yang melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja secara menyeluruh dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki kompetensi yang sesuai. Hal ini meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif. Pengorganisasian yang baik juga mendukung komunikasi yang lebih baik antar departemen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja tim dan individu.

Proses pengendalian dan evaluasi yang teratur dan objektif memungkinkan PT Maju Pamor Mas untuk memantau kinerja karyawan secara kontinu. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan menyelenggarakan program pengembangan, perusahaan dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Serta kepemimpinan yang efektif dan pengarahan yang

jelas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpinan yang mampu memberikan visi, bimbingan, dan motivasi dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan

berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maju Pamor Mas. Melalui perencanaan yang baik, pengorganisasian yang efisien, pengendalian yang ketat, pengarahan yang tepat, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang strategis harus menjadi fokus utama bagi PT Maju Pamor Mas bila ingin mencapai kesuksesan jangka panjang.

PT Maju Pamor Mas menggunakan prinsip-prinsip dasar penarikan karyawan yang kuat dan berbasis kompetensi, proses seleksi yang ketat memastikan bahwa hanya kandidat yang benar-benar memenuhi kriteria yang diterima, hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan karena individu yang direkrut memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. PT Maju Pamor Mas memanfaatkan sumber eksternal memungkingkan PT Maju Pamor Mas mendapatkan perspektif baru dan inovasi dari luar organisasi, yang juga berkontribusi pada peningkatan kinerja.

PT Maju Pamor Mas menerapkan metode terbuka yang efektif, termasuk wawancara berbasis kompetensi, tes psikologi, dan asesmen pusat. Metode ini membantu dalam menilai calon karyawan secara menyeluruh dan memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif. Metode yang beragam ini juga membantu dalam mengurangi risiko kesalahan rekrutmen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Kualitas sistem rekrutmen yang terstruktur dan sistematis telah terbukti

meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut, karyawan yang berkualitas tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, lebih inovatif dan mampu bekerja dengan efisiensi yang tinggi. Hal ini secara langsung berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan

yang direkrut melalui sistem rekrutmen yang efektif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Tingkat kepuasan yang tinggi ini juga berpengaruh pada retensi karyawan, mengurangi turnover, dan memastikan stabilitas kinerja perusahaan.

Penerapan sistem rekrutmen yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maju Pamor Mas. Dengan dasar penarikan yang kuat, sumber dan metode penarikan yang beragam, serta program adaptasi yang baik, PT Maju Pamor Mas mampu merekrut karyawan berkualitas yang berkontribusi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurrahmat Fathoni. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- [2] Adamy, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek, dan Penelitian. Lhokseumawe, Unimal Press.
- [3] dib, H. S. 2015. Teknik Pengembangan Instrumen Penelitian Ilmiah Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. Unimus, Semarang.
- [4] Adib Habibi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan. Banyuwangi, Journal of Education and Teaching. 1: 139-157.
- [5] Aditya, D. 2013. Data dan Metode Pengumpulan Data Penelitian. Poltekkes Surakarta.
- [6] Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Bandung Dewi, D. P., & Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press, Tangerang Selatan.
- [7] H. Masram, SE., MM., M. Pd., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., MM. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- [8] Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. 2018. Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Wacana Ekonomi. 18: 1-12.
- [9] Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- [10] Indayani, L., & Andriani, D.. 2018. Pengantar Manajemen. Umsida Press, Sidoarjo.
- [11] Manda, M. 2016. Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik. Journal of Islamic Education Management. 1: 89-101.
- [12] Marnis & Priyono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- [13] Normi, S. 2019. Dasar Dasar Manajemen. Pena Salsabila, Surabaya.

- [14] Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher, Sidoarjo. Rachmawati, I. K. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi Offest, Yogyakarta.
- [15] Sari, E. 2009. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat). Jayabaya University Press.
- [16] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta, Bandung.
- [17] Sulastri, L. 2014. Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktek. LaaGood's Publishing, Bandung.
- [18] Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- [19] Wahyu, E. E., Kusuma, E. A., Hasan, H., Himma, M., Fiernaningsih, N., Wilujeng, S., & Realita, T. N., dkk. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Polinema Press, Malang.
- [20] Amanda Harry Budiyanto. 2015. Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Pusat. Skripsi. UIN.