

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT MERRAS BUSANA JAKARTA SELATAN

Reyndra Arya Dwitama¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹reyndraarya231@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

Human resources (HR) are the most important thing in an organization, both within a company and within an institution. To obtain human resources who have good performance quality and are competent, and in accordance with the company's qualifications, this can be done by carrying out structured recruitment and selection. So the company will get the employees it wants. In this case the researchers involved 55 employees consisting of 55 populations and also 55 samples. The aim of this research is to find out the methods used in the recruitment process at Merras Busana South Jakarta, to find out what the obstacles are in the employee recruitment process at PT Merras Busana South Jakarta, to find out how the process of implementing employee recruitment at Merras Busana Jakarta South. The method used in this research is the observation method and interview method. This comprehensive final assignment aims to understand and study how the employee recruitment process is implemented at PT Merras Busana, South Jakarta. The results of the discussion conclude; 1) The method used by Merras Busana Jakarta is a reference or closed method which only offers to internal company employees. 2) obstacles in the employee recruitment process for PT Merras Busana South Jakarta. The obstacles that exist in the employee recruitment process for PT Merras Busana South Jakarta are the large number of candidates who do not match the criteria and the existence of candidates who are similar to previous candidates due to the limited number of potential applicants. 3) Implementation of the employee recruitment process implemented by PT Merras Busana South Jakarta uses policies or systems that have been created by the company itself

Keywords: Implementation of Employee Recruitment

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi, baik itu di dalam perusahaan maupun di dalam sebuah institusi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja yang baik dan kompeten, serta sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan dapat dilakukan dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang terstruktur. Sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang diinginkan. Dalam hal ini peneliti melibatkan 55 karyawan yang terdiri dari 55 populasi dan juga 55 sampel. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah, untuk mengetahui metode yang digunakan dalam proses rekrutmen di Merras Busana Jakarta Selatan, untuk mengetahui apa saja hambatan – hambatan dalam proses rekrutmen karyawan di PT Merras Busana Jakarta Selatan, Untuk mengetahui bagaimana proses implementasi rekrutmen karyawan di Merras Busana Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode observasi serta metode wawancara. Tugas akhir komperhenfis ini bertujuan untuk dapat memahami dan mempelajari bagaimana implementasi proses rekrutmen karyawan di PT Merras Busana Jakarta Selatan. Hasil pembahasan menyimpulkan; 1) Metode yang digunakan oleh

Merras Busana Jakarta adalah metode referensi atau tertutup yang mana hanya menawarkan kepada karyawan internal perusahaan. 2) hambatan dalam proses rekrutmen karyawan PT Merras Busana Jakarta Selatan hambatan yang ada di dalam proses rekrutmen karyawan PT Merras Busana Jakarta Selatan yaitu banyaknya kandidat yang tidak sesuai dengan kriteria dan adanya kandidat yang serupa dengan kandidat yang sebelumnya karna terbatas nya calon pelamar. 3) Pelaksanaan dalam proses rekrutmen karyawan yang di terapkan oleh PT Merras Busana Jakarta Selatan menggunakan kebijakan atau sistem yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri

kata kunci: Implementasi Rekrutmen Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi, baik itu di dalam perusahaan maupun di dalam sebuah institusi. Sumber daya manusia ini juga sering di sebut dengan istilah karyawan atau pun tenaga kerja. Yang mana menjadi motor penggerak atau pun menjadi sebuah kunci dalam keberhasilan dan dalam menjalankan sebuah organisasi di perusahaan atau pun di institusi. Oleh karnanya sumber daya manusia saat ini harus di kembangkan agar memiliki kualitas dan kuantitas agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik dari segi efektifitas maupun efisiensi dapat menjadi penghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karna SDM adalah fungsi penting didalam menjalankan organisasi perusahaan.

Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas adalah harta yang paling indah untuk sebuah perusahaan. Karna adanya sumber daya manusia yang berkompeten ini dapat menunjang persaingan bisnis perusahaan dengan perusahaan yang lain. Menurut Anwar (2020) Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pada kata kuncinya. Daya (energi) yaitu kekuatan yang melekat pada manusia yang mempunyai kemampuan (competency) untuk membangun, dalam arti untuk maju ke arah yang positif. Setiap orang dalam kehidupan pribadinya maupun dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat, serta dalam peranannya di dalam status kedinasannya baik instansi pemerintah maupun swasta, perlu memiliki daya atau kemampuan tersebut.

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja baik, kompeten serta sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan dapat dilakukan dengan

melakukan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah usaha dari setiap perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi atau persyaratan yang telah ditentukan perusahaan, untuk mengisi lowongan kerja pada perusahaan. Maka dari itu rekrutmen merupakan hal penting dalam membangun organisasi perusahaan. Menurut Simamora (2015: 96) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Proses rekrutmen ini terjadi karena adanya perusahaan yang sedang memperluas jaringan atau membuka perusahaan baru, jenis pekerjaan baru dan juga karyawan yang berhenti atau di berhentikan secara hormat atau pun tidak. Dan juga karna adanya karyawan yang meninggal dunia atau pensiun. Proses rekrutmen karyawan ini di mulai ketika perusahaan-perusahaan mencari calon karyawan baru dan berakhir pada saat lamaran itu di serahkan. Manajemen yang baik akan membantu perusahaannya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dalam kinerjanya dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai keinginannya. Salah satu yang terpenting dalam melakukan rekrutmen karyawan yaitu sistem yang di terapkan dalam mendapatkan calon pelamar.

Pada saat ini untuk mendapatkan karyawan yang sesuai sangat lah sulit di karenakan banyak nya calon pelamar yang tidak banyak memiliki skill yang di butuh kan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan tidak mendapatkan calon pelamar yang sesuai dengan kriteria yang sudah di tetapkan atau di rencanakan dan juga memakan biaya atau pun waktu yang begitu banyak. Maka dari itu salah satu

aspek terpenting dari melaksanakan rekrutmen karyawan adalah sistem yang di terapkan atau pun metode yang di gunakan.

Kemudian tidak sesuainya gaji dengan kinerja para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi bekerja menyebabkan karyawan akan keluar dari perusahaan.

PT Merras Busana Jakarta Selatan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan textile. Yang mana perusahaan ini bertempat diwilayah DKI Jakarta, Berikut ini tabel data turn over karyawan Merras Busana 2020 s/d 2022.

Tabel 1.1

Data Turn Over Karyawan PT Merras Busana Jakarta Selatan (2020-2022)

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2020	60	7 karyawan	3 karyawan	56
2021	56	3 karyawan	1 karyawan	54
2022	54	3 karyawan	4 karyawan	55

Sumber: Laporan data turn over Merras Busana

Dari tabel 1.1 data turn over tersebut dapat dilihat bahwa turn over di merras busana masih sangat lah tinggi terlihat dalam 3 tahun terakhir banyak nya karyawan yang keluar. Mulai dari tahun 2020 sebanyak 7 orang karyawan yang keluar, kemudian diikuti tahun 2021 sebanyak 3 orang karyawan yang keluar. Dan tahun 2022 sebanyak 3 orang yang keluar dari perusahaan. Berikut ini data kompensasi merras busana pada tahun (2020 s/d 2022)

Tabel 1.2

Data Kompensasi Karyawan PT Merras Busana Jakarta Selatan (2022)

No	Divisi Produksi	Gaji	Upah Minimum Provinsi	Keterangan
1	Administrasi	Rp.2.800.000	Rp.4.901.798	Belum Tercapai
2	Tukang Pola	Rp. 5.000.000	Rp.4.901.798	Tercapai
3	Tukang Gambar Bordir	Rp.3.500.000	Rp.4.901.798	Belum Tercapai
4	Tukang Jahit	Rp.3.200.000	Rp.4.901.798	Belum Tercapai
5	Tukang Mote	Rp.1.800.000	Rp.4.901.798	Belum Tercapai
6	Finishing & QC	Rp.1.600.000	Rp.4.901.798	Belum Tercapai
7	Tukang Bordir	Rp.3.000.000	Rp.4.901.798	Belum Tercapai

Sumber: Laporan data kompensasi PT Merras Busana Jakarta Selatan.

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa gaji karyawan masih banyak yang terdapat di bawah rata rata gaji UMP Jakarta. Heru Budi Hartono menerbitkan keputusan Gubernur (Kepgub) Nomor 1153 Tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) 2023 sebesar Rp.4.901.798. Jika gaji atau kompensasi tidak dapat di naikan maka akan

banyak terjadi turn over karyawan di PT Merras Busana.

Atas dasar tersebut maka akan terjadi kekosongan di beberapa divisi atau di beberapa posisi yang mana akan mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil dari perusahaan, perusahaan akan menarik sementara karyawan yang sumbernya dari internal perusahaan untuk mengisi kekosongan tersebut. Sehingga karyawan akan memainkan 2 posisi yang dapat mempengaruhi evektifitas kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1.3

Data Tabel Rekrutmen PT Merras Busana Jakarta Selatan Tahun (2022)

Aspek Rekrutmen	Kriteria Ideal	Kondisi ril
1. Usia	Maksimal 35 th dalam divisi produksi dan maksimal 25 th dalam divisi pemasaran.	Tercapai
2. Pengalaman bekerja	Minimal 5 tahun didivisi produksi jahit	Belum Tercapai
3. skill	Mampu berkreas, berkreaitifitas, menguasai berbagai macam model terbaru, dapat mengoprasikan media sosial dalam bidang pemasaran, mengetahui segala jenis jahitan dalam divisi produksi,	Belum Tercapai
4. Pendidikan	Posisi pemasaran min s1, posisi produksi minimal SMA, dan posisi keuangan minimal s1.	Tercapai
5. Komitmen	Dapat bekerja sesuai target, mampu bekerja secara individual tau pun tim, dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, mampu bekerja dibawah tekanan, bersedia untuk lembur.	Belum Tercapai

Sumber: Laporan Data Rekrutmen PT Merras Busana Jakarta Selatan

Dari tabel data 1.3 tersebut terlihat bahwa masih banyak para calon pelamar yang masih belum mampu memenuhi kriteria untuk dapat bekerja di PT Merras Busana Jakarta Selatan, yang mana kondisi ril pada aspek rekrutmen pengalaman bekerja minimal 5 tahun sulit dicapai, yang kemudian pada aspek rekrutmen skill masih belum bisa dicapai karna tidak banyak menguasai berbagai macam jenis jahitan dan dapat berkereasi serta terampil dalam produksi, pada aspek komitmen banyak yang tidak dapat bekerja secara tekanan dan meluangkan waktu untuk lembur.

Pada saat peneliti berkunjung ke perusahaan, dan melihat bagaimana proses yang terjadi di sana, mulai dari awal adanya posisi yang kosong, lalu hrd mengidentifikasi untuk mencari tahu apakah posisi tersebut bisa di kerjakan oleh internal perusahaan atau harus mencari karyawan yang baru. Jika posisi tersebut harus di isi orang baru, maka hrd akan mencari karyawan yang baru untuk mengisi kekosongan posisi tersebut.

Setelah adanya kebutuhan di dalam perusahaan, lalu hrd langsung menginformasikan

kepada para karyawan, jika mempunyai teman atau saudara yang sedang membutuhkan pekerjaan, dan sesuai dengan kemampuan serta kriteria perusahaan di posisi itu, maka dapat langsung datang untuk melamar dan bertemu dengan hrd.

Setelah calon karyawan datang dan bertemu hrd, maka selanjutnya akan di wawancarai mengenai pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja, setelah itu karyawan akan di tes untuk mengetahui apakah karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan diposisi tersebut dengan baik dan benar. Setelah di anggap sanggup mengerjakan tes dan di anggap lulus maka karyawan akan bertemu dengan pemilik perusahaan untuk mengetahui kompensasi di perusahaan.

Dari sinilah peneliti menemukan kejanggalan di dalam proses rekrutmen karyawan yang terjadi. menurut peneliti proses rekrutmen ini sangat singkat, kurang efektif dan efisien, karna ruang lingkup sangat terbatas dan banyaknya calon pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria.

Tujuan dari rekrutmen yang efektif dan efisien ini adalah untuk dapat memikat para calon pelamar berkualitas, agar dapat melamar keperusahaan ini dengan tujuan para pelamar ini sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Dengan ini Merras Busana yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan juga skill yang mempuni akan sulit, karna penerapan rekrutmen karyawan hanya menggunakan metode konvensional saja. perusahaan dapat menerapkan sistem atau metode yang sudah di gunakan perusahaan lain baik itu metode iklan, Lembaga Pendidikan, dan Lembaga pemerintahan karna jika hanya menggunakan metode referensi maka perusahaan akan sulit mendapat karyawan yang di inginkan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Jihan,shofa & fitria,(2022),No 2, 2614-1574 Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan PT.Buana Sejahtera Sentosa Menggunakan Metode Pengujian Black Box Rekrutmen Dengan adanya aplikasis sistem informasi penerimaan karyawan berbasis web dapat mempermudah admin saat pengelolaan data maupun menginfokan lowongan pekerjaan tidak perlu khawatir adanya human error. Begitu juga untuk calon pelamar bisa

mudah untuk melamar pekerjaan yang sangat mudah dan praktis.

Inten & Gede, (2017), No. 1, 1829-8486 Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan Rekrutmen Hasil menemukan bahwa 1. menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap pelatihan adalah signifikan. (2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap pelatihan adalah signifikan. (3) menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap penempatan adalah signifikan. (4) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap penempatan adalah signifikan.(5) menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutment terhadap kinerja adalah signifikan. (6) menunjukkan bahwa pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja adalah signifikan. (7) menunjukkan bahwa pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja adalah signifikan.

Millenia & Khairul, (2021), No. 3, 2477-3166 Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya Rekrutmen Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa topik penelitian didominasi variabel dependen yang meliputi rekrutmen calon karyawan dan peningkatan produktivitas, dan variabel independen yang meliputi proses seleksi dan penempatan dan karakteristik kepribadian individu, sedangkan metode penelitian yang digunakan paling banyak yaitu metode kualitatif, serta sektor yang paling banyak diteliti yaitu sektor publik dan bentuk ketidakefektifan proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi selama ini beragam

Irfan & Indra, (2023), No. 3, 2985-4768 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang Rekrutmen Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,447 > 1,993)$. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,814 > 1,993)$. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.886 + 0,382X_1 + 0,465X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar

67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(73,816 > 2,730)$.

Billy, Viktor, & Silcyjeova, (2016), No. 4, Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Rekrutmen Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Endang, Benhard, & Irvan, (2017), No.2, 2303-1174 Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado Rekrutmen Hasil penelitian menunjukan Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Proses Rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dan memperhatikan Proses Rekrutmen sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga perusahaan boleh mendapatkan karyawan yang kompeten dan handal yang berdasarkan dengan klasifikasi perusahaan.

Nurul & Angela, (2018), No. 2, 4321-1234 Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk Rekrutmen hasil penelitian penulis dapat diketahui, bahwa adanya hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang sangat kuat yaitu sebesar 0,887 (88,7%) adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Besarnya angka koefisien determinasi 0,786 atau sama dengan 78,6%, sedangkan sisanya yaitu 21,4% (100%-78,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya dan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H_1 diterima, persamaan regresi signifikan, sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu: $Y = 7,722 + 0,802X$, oleh karena itu tingkat motivasi yang ada harus tetap dipertahankan dan harus lebih ditingkatkan lagi khususnya pada kinerja karyawan itu sendiri.

3. METODE PENELITIAN

a. Metode Observasi

Metode yang dapat digunakan untuk mencari atau Menyelidiki perilaku nonverbal yaitu melalui penggunaan metode observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Menurut Morissan (2017:143) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra. Dalam hal ini pancaindra digunakan untuk menangkap gejala yang diamati. Apa yang di tangkap tadi, dicatat dan selanjutnya catatan tersebut dianalisis.

b. Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Sedangkan menurut Andra (2018) wawancara merupakan salah satu penelitian yang merupakan proses memperoleh informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan subjek yang diteliti. Menurut Kriyantono (2018) wawancara adalah percakapan antara periset, yaitu seseorang yang berharap mendapatkan informasi, dan informan, yaitu seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada mulanya perusahaan ini bermodalkan 2 mesin jahit dan dalam menerima pesanan dikerjakan sendiri yang bertempat di

Palembang.karena order dan pesanan semakin banyak, maka perusahaan ini memerlukan karyawan yang lebih banyak lagi. Keinginan mengembangkan usaha busana ini, maka perusahaan ini pindah ke Jakarta Selatan pada tahun 1983.

Berkat ketekunan, keuletan dan selalu berorientasi pada mutu, lama kelamaan perusahaan ini berkembang dengan memiliki banyak pelanggan. Karena semakin berkembangnya perusahaan ini maka di butuh kan karyawan dan sarana prasarana yang cukup.

Pada bulan januari 1986, merrras busana resmi menjadi sebuah perusahaan terbatas (PT) yang berbadan hukum dan disahkan berdasarkan akte notaris No. 194/14 Desember 1985 oleh john leonard di Jakarta.Saat ini Merras Busana beralamat di Jl .H Dilun No 18 kelurahan ulujami kecamatan Pesanggrahan kota Jakarta Selatan provinsi DKI Jakarta. Memiliki lebih dari 60 karyawan yang bergerak dalam berbagai macam posisi mulai dari desainer, penjahit, border, hingga finishing. Pemasaran Merras Busana hingga kini banyak dari berbagai macam customer mancanegara seperti Malaysia, singapur dan lain sebagainya. Pemasaran saat ini ini lebih banyak menggunakan social media seperti Instagram, karna masa sekarang harus di akui bahwa dunia digitalisasi sudah tidak dapat di hindarkan. Banyak factor yang mempengaruhi berkembangnya perusahaan ini salah satu contoh nya adalah (service) pelayanan yang mana perusahaan mementingkan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu sehingga customer tidak akan kecewa kepada perusahaan nya dan akan berpiki untuk datang kembali untuk menggunakan jasa perusahaan.

Busana saat ini yang banyak di produksi yaitu busana gaun untuk acara pesta, busana pengantin hingga busana untuk acara formal. Perusahaan tidak hanya menjual produk pesanan melainkan banyak juga produk yang langsung pakai atau siap pakai.

a. Hasil Analisis

Rekrutmen merupakan poses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang akan di pekerjakan didalam atau oleh suatu organisasi. Dari penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa pencarian atau penarikan karyawan merupakan hal penting, dimana

perusahaan harus benar benar selektif dalam mengambil keputusan. sehingga perusahaan dalam kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik dalam segi kualitas atau pun kuantitas.

Dalam hal ini penelitian dilakukan langsung keperusahaan Merras Busana dengan narasumber Bapak Darmadi selaku HRD dan berikut ini adalah hasil wawancara tentang bagaimana proses rekrutmen yang ada di antaranya:

“Sampai saat ini berapa banyak jumlah karyawan yang ada di perusahaan ini?”

“Saat ini jumlah karyawan yang ada di Merras Busana mencapai 55 orang terbagi menjadi 3 divisi, divisi produksi terdapat 55 orang karyawan yang mana terbagi lagi menjadi beberapa jobdesk yang berbeda mulai dari tukang pola, tukang gambar border, tukang jahit, tukang mote, finishing & QC dan Tukang Bordir. Dan sisa lainnya berada di divisi marketing dan juga divisi keuangan.”

“Bagaimana untuk keadaan tingkat turn over karyawannya?”

“Untuk tingkat turn over karyawannya lumayan tinggi yah, karena ada beberapa masalah dalam kompensasi dan juga memberikan target yang waktu pengerjaannya hanya sedikit, namun harus selesai tepat waktu sehingga memakan tenaga lebih para pekerja untuk menyelesaikan target yang ditentukan itu.”

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa tingkat turnover karyawan masih tinggi, sehingga harus ada evaluasi untuk perusahaan agar kedepannya dapat mengurangi tingkat turnover nya itu sendiri. Lanjut wawancara di atas untuk membahas bagaimana proses dalam mencari pekerja atau karyawan baru.

“Lalu bagaimana untuk proses rekrutmen karyawan di perusahaan ini apakah ada metode tertentu atautkah ada proses tertentu yang di terapkan perusahaan.?”

“Untuk proses rekrutmen karyawan biasanya kita pertama tama yaitu menunggu ada bagian divisi yang kosong atau ada kebutuhan untuk penempatan di divisi - divisi untuk karyawan yang nantinya akan kita rekrut. Untuk metodenya sendiri kita biasanya menggunakan referensi dari temen deket atau sodara yang

asalnya dari karyawan perusahaan yang sedang mencari pekerjaan.”

Dari penjelasan narasumber di atas, bahwa pertama kali yang dilakukan sebelum merekrut karyawan adalah melihat dari kebutuhan perusahaan yang harus di isi. nantinya karyawan yang baru akan mengisi kekosongan divisi dari yang dibutuhkan oleh perusahaanya.

“Selanjutnya proses rekrutmen karyawan yang dilakukan di perusahaan kita adalah mengumumkan atau menawarkan kepada karyawan perusahaan jika mempunyai sodara atau teman dekat yang ingin bekerja dan sesuai dengan kriteria perusahaan bisa untuk melamar. Kita menggunakan metode ini karna dapat memudahkan perusahaan dalam mencari pelamar yang sesuai, juga dapat menekan biaya rekrutmen serta jika mempunyai masalah kita bisa menanyakan kepada teman sodara atau kerabat nya yang bekerja di dalam perusahaan.”

Dari penjelasan narasumber diatas dapat kita pahami pencarian kandidat para pelamar menggunakan metode referensi, yang mana mereka menawarkan langsung kepada karyawannya, jika ada sodara yang dapat memenuhi kriteria bisa langsung melamar keperusahaannya. Metode ini sangat mudah menurut perusahaan karna dapat menanyakan langsung kepada teman atau kerabat nya yang bekerja di dalam perusahaan jika suatu saat terjadi masalah.

“Setelah di dapatkannya kandidat maka pelamar dapat langsung datang ke perusahaan kami, untuk nantinya dapat interview dengan saya. Yang mana saya akan menanyakan beberapa hal seperti pengalaman kerja, Pendidikan terakhir, motivasi bekerja di perusahaan ini, serta penguasaan keahlian di divisi yang di butuhkan perusahaan. Selanjutnya akan ada tes pekerjaan jika dirasa itu pekerjaannya bagus maka calon karyawan ini akan wawancara dengan owner untuk membicarakan kompensasi atau gaji. Yang mana akan dia dapatkan jika dia sudah menjadi karyawan disini. Setelah itu selesai maka saya dan owner akan mendiskusikan, dan jika setuju maka calon karyawan dapat langsung bekerja di perusahaan ini awal bulan depan.”

Dari wawancara diatas sudah di jelaskan oleh hrd bagaimana proses rekrutmen karyawan dari awal hingga akhir yang mana perusahaan menggunakan metode referensi untuk merekrut karyawan karna metode tersebut sangat efisiensi waktu dan dapat memudahkan perusahaan dalam mencari pelamar dan dapat menekan pengeluaran perusahaan dalam mencari karyawan.

“Apakah ada hambatan dalam proses rekrutmen karyawan?”

“Untuk hambatan sendiri itu pasti ada, mulai dari karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria dan mendapatkan kandidat yang serupa dengan sebelumnya karna terbatasnya karyawan yang ingin melamar. Namun semua itu dapat kita atasi dengan seleksi tes sebelum di terima.

“apakah kedepannya perusahaan akan menambahkan metode seperti job street atau iklan lowongan dan menggunakan system perekrutan dalam mencari calon pelamar? “

“Untuk saat ini perusahaan belum bisa menggunakan metode dan system itu karna kami masih nyaman dengan metode referensi dan system yang kami buat sendiri yang mana ini sangat efektif untuk perusahaan kami. Namun untuk kedepannya kemungkinan kita akan mempertimbangkan untuk menggukan sistem dan metode ini agar memperluas jaringan dalam mencari karyawan yang baru.”

Demikian wawancara saya dengan pak darmadi selaku HRD di Merras Busana dalam menjelaskan bagaimana proses rekrutmen karyawan dan perusahaan juga memiliki kebijakan sendiri dalam perekrutan karyawan. Meskipun belum standar ketetapan atau SOP yang ada. Namun dengan begitu perusahaan nyaman dengan kebijakan dan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan rekrutmen yang ada di perusahaan. Namun perusahaan akan berbenah dan menilai serta akan mengevaluasi untuk kemajuan perusahaan.

b. Pembahasan

Setelah dilakukan wawancara dengan beberapa pertanyaan mengenai proses rekrutmen karayawan yang dilakukan dengan HRD, Berdasarkan hasil pengumpulan data primer yang di peroleh

dari hasil wawancara secara mendalam tersebut, terkait dengan proses rekrutmen karyawan serta terdapat data hasil observasi yang di peroleh peneliti langsung di lapangan.

a. Metode

Dalam metode yang digunakan oleh perusahaan pada saat proses rekrutmen karyawan yaitu metode referensi, yang mana jawaban tersebut kita dapat didalam wawancara dengan HRD perusahaan tersebut. Menurut HRD metode ini lebih mudah digunakan karna menekan pengeluaran budget perusahaan tanpa perlu ikut job street atau iklan lowongan dan metode yang lainnya.

Dari sistem dan metode tersebut perusahaan mengakui proses rekrutmen sangat efektif karna dapat membantu sanak sodara atau teman yang ingin bekerja di perusahaan ini. Hanya tinggal menyesuaikan kriterianya apakah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan atau tidak, jika kriteria sesuai dengan yang di cantumkan oleh perusahaan maka bisa langsung datang ke perusahaan untuk dapat wawancara dengan HRD dan tes setelah itu wawancara dengan pemilik perusahaan untuk membicarakan soal kompensasi.

Proses ini tentunya sangat mudah serta efisien dan cocok untuk perusahaan dalam menerapkan proses rekrutmen ini. Tentunya perusahaan juga akan mengevaluasi setiap aktivitas atau kegiatan proses rekrutmen karyawan dalam metode dan sistem yang di pakai agar kedepannya menjadi lebih baik.

b. Hambatan

Hambatan yang terjadi di dalam proses rekrutmen karyawan di perusahaan merras busana yaitu,

Menurut pak Darmadi adanya calon pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan serta banyaknya calon pelamar yang kriterianya sama dengan kriteria yang sebelumnya telah melamar, hal ini terjadi karena terbatasnya calon pelamar yang ada. Terbatasnya calon yang ada karna ruang lingkup yang terbatas.

c. Proses Implementasi Rekrutmen Karyawan

Dalam melakukan rekrutmen, yang pertama dilakukan perusahaan yaitu menunggu adanya posisi yang kosong, atau perusahaan sedang membutuhkan karyawan baru untuk mengisi posisi baru yang sedang dibutuhkan, kemudian perusahaan akan mencari kandidat dengan menginformasikan kepada internal perusahaan dengan menawarkannya. Jika karyawan mempunyai teman atau sodara yang ingin bekerja di perusahaan ini maka dapat langsung datang ke perusahaan, dengan syarat atau kriterian yang telah di tetapkan.

Menurut perusahaan cara ini sangatlah mudah dan juga efisien karna dapat menekan budget persahaan namun juga memiliki beberapa kekurangan yang mana ini dapat menjadi hambatan perusahaan. Dari sistem dan metode tersebut perusahaan mengakui proses rekrutmen sangat efektif karna dapat membantu sanak sodara atau teman yang ingin bekerja di perusahaan ini. Hanya tinggal menyesuaikan kriterianya apakah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan atau tidak, jika kriteria sesuai dengan yang di cantumkan oleh perusahaan maka bisa langsung datang ke perusahaan untuk dapat wawancara dengan HRD dan tes setelah itu

wawancara dengan pemilik perusahaan untuk membicarakan soal kompensasi. Tentunya perusahaan juga akan mengevaluasi setiap aktivitas atau kegiatan proses rekrutmen karyawan dalam metode dan sistem yang di pakai agar kedepannya menjadi lebih baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan dengan pihak perusahaan mengenai penelitian dengan judul Implementasi Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT Merras Busana Jakarta Selatan. Merujuk pada rumusan masalah yaitu bagaimanakah implementasi proses rekrutmen karyawan pada PT Merras Busana Jakarta Selatan. Setelah adanya wawancara dengan HRD perusahaan yang bernama Darmadi maka, di jelaskan proses pertama yang dilakukan adalah menunggu divisi atau bagian yang kosong serta menunggu kebutuhan perusahaan. Langkah berikutnya yaitu memberikan informasi kepada karyawan perusahaan jika ada yang membutuhkan lowongan mempersilakan karyawan untuk mengajukan kandidat tersebut. Setelah itu kandidat bisa langsung datang ke perusahaan untuk melakukan wawancara dengan HRD serta tes dan setelah lolos dapat wawancara dengan owner untuk membicarakan masalah kompensasi.

Selanjutnya apa saja hambatan dalam proses rekrutmen karyawan PT Merras Busana Jakarta Selatan hambatan yang ada di dalam proses rekrutmen karyawan PT Merras Busana yaitu banyaknya kandidat yang tidak sesuai dengan kriteria dan adanya kandidat yang serupa dengan kandidat yang sebelumnya karna terbatas nya calon pelamar.

Metode yang digunakan pada saat proses rekrutmen karyawan PT Merras Busana Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode referensi atau tertutup. Yang mana metode ini adalah metode yang disebarlangsung atau hanya kepada karyawan perusahaan. Jika mempunyai teman atau sodara yang sesuai dengan kriteria maka dapat mengajukan kepada perusahaan dan bisa langsung datang untuk berwawancara dengan HRD langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi, Daniel A. S. R. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang:Yayasan Prima Agus Teknik.
- [2] Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 1(2), 8-18.
- [3] Anwar, H.&Padli (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.Banjarmasin : Poliban Press.
- [4] Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis, 14(1), 1-18.
- [5] Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gama Group Tangerang, Journal Of Research And Publication Innovation. 1(4), 1056-1075
- [6] Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Bpfe
- [7] Hasibuan, Malayu Sp. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [9] Hermadin Deden. 2017. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama,Bandung.
- [10] Husein Umar. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- [11] Kartodikromo, E. A., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2).
- [12] Kemenuh, I. A. J. P. (2022). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkulkul Boutique Resort: Implementation Of The Employee Recruitment And Selection Process At Alamkulkul Boutique Resort. Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis, 1(2), 321-335.
- [13] Mamik., & Usman, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Siduarjo: Zifatama.
- [14] Mukminin, Dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Yogyakarta:Uny Press.
- [15] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish

- [16] Pasaribu, J. K., Hilabi, S. S., & Nurapriani, F. (2022). Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan Pt. Buana Sejahtera Sentosa Menggunakan Metode Pengujian Black Box. *Intecom: Journal Of Information Technology And Computer Science*, 5(2), 173-179.
- [17] Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).C
- [18] Purnaya, I Gusti Ketut. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Yogyakarta: Andi
- [19] Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [20] Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt.Bumi Akarsa