

## ANALISIS PROSES REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRA BOGA LESTARI, TBK. JAKARTA BARAT

Widya Mawarni<sup>1</sup>, Lili Sularmi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>widyamawarni98@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02042@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to analyze and describe the employee recruitment process at PT. Supra Boga Lestari, Tbk. West Jakarta. This research is a qualitative research. Data collection uses interview techniques with one of the employees (as a resource person) who works at PT. Supra Boga Lestari, Tbk. "Ranch Market" West Jakarta, then analysis techniques using the Miles and Huberman technique, namely data reduction, data presentation and data verification. The research results show that the recruitment process at PT. Supra Boga Lestari, Tbk. West Jakarta, includes several stages, namely: analyzing the company's position requirements, posting job vacancy news in various media, and processing job applications that have been submitted by prospective employees. The recruitment process aims to improve employee performance at PT. Supra Boga Lestari, Tbk. West Jakarta. In order to maintain excellent service (service excellence), Ranch Market always provides a pleasant shopping experience, which customers can feel every time they shop.*

*Keywords: Recruitment; Employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan mengenai proses rekrutmen karyawan pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara pada salah satu karyawan (sebagai narasumber) yang bekerja di PT. Supra Boga Lestari, Tbk . "Ranch Market" Jakarta Barat, kemudian teknik analisis menggunakan teknik Miles dan Huberman yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat., meliputi beberapa tahapan yaitu: menganalisis kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan, memasang berita lowongan pekerjaan di berbagai media, dan memproses lamaran pekerjaan yang telah diajukan si calon karyawan. Proses rekrutmen tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat. guna menjaga pelayanan yang prima (service excellence), Ranch Market selalu memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan, yang dapat dirasakan oleh pelanggan setiap kali berbelanja.

Kata Kunci : Rekrutmen; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah 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, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. 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 (Suparyanto dan Rosad, 2020).

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen karyawan. Kewajiban memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan kemampuan yang baik dalam membantu memaksimalkan pencapaian target perusahaan membuat perusahaan harus mengatur strategi dan melakukan pengkoordiniran dengan tepat dalam proses perekrutan karyawan atau dalam hal penerimaan karyawan baru, supaya tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan di kemudian hari kemudian dengan demikian perusahaan dapat berjalan secara efektif (Kurnia & Santoso, 2018).

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan poses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk pilih. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga

kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (Jurdi, 2018).

Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen,

Proses rekrutmen dalam memperoleh sumber daya manusia yang ahli dan kompeten harus dipersiapkan secara matang. Dimana proses rekrutmen pada suatu perusahaan berperan penting dalam menentukan kelayakan seorang calon karyawan untuk dapat bekerja diperusahaan tersebut dan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Proses perekrutan karyawan ini dimulai sejak para pelamar mengajukan berkas persyaratan lamaran sampai si calon karyawan terpilih menjadi karyawan perusahaan. Proses ini juga bertujuan untuk membantu perusahaan memilih orang yang tepat untuk berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Azwari et al., 2021).

Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Kompri (2020)

kinerja merupakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan. Adhari (2020)

Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia potensial yang menginginkan pekerjaan sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Perekrutan tidak hanya masalah dalam memenuhi kebutuhan perusahaan untuk jangka waktu sekarang ini, karena merekrut calon karyawan benar-benar mempengaruhi bentuk masa depan perusahaan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat menentukan proses rekrutmen yang baik. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya (Nikmah et al., 2018).

PT. Supra Boga Lestari Tbk Jakarta barat., memulai usahanya dengan membuka supermarket pertama (Ranch Market) pada Januari 1998 dengan

format waralaba dari Ranch Market USA. Kemudian pada perjalanannya, Perusahaan melakukan pembenahan dan mengembangkan Ranch Market untuk disesuaikan dengan pasar dan gaya hidup masyarakat Indonesia. Pada tahun 2010 Perusahaan melakukan pemutusan perjanjian lisensi (termination agreement) dengan Ranch Market USA, dan sejak saat itu Perusahaan memperoleh izin untuk menggunakan merk Ranch Market di Indonesia, dan terpisah dengan Ranch Market USA.

Ranch Market dihadirkan dengan menawarkan produk-produk dengan kualitas premium dan mengedepankan keunikan dengan target pelanggan kalangan kelas atas dan menengah atas. Dengan pelayanan yang prima (service excellence), Ranch Market selalu memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan, yang dapat dirasakan oleh pelanggan setiap kali berbelanja. Ranch Market dikenal sebagai supermarket yang melakukan kampanye untuk hidup sehat. Sesuai dengan taglinenya yaitu "It's a Balanced Life", pelanggan Ranch Market tidak hanya sekedar berbelanja tetapi juga mendapatkan edukasi tentang produk makanan dan hidup yang sehat dan seimbang.

Berikut tabel metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat., atau "Ranch Market" Jakarta Barat untuk menjangkau calon kayawannya, dari data tersebut dapat di lihat bagaimana proses PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat., untuk mendapkan calon karyawan yang terbaik.

Tabel 1.1 Saluran Rekrutmen karyawan PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat.

No	Saluran Rekrutmen	Keterangan
1	Saluran Rekrutmen Internal	
	a. Mutasi	Menggunakan
	b. Promosi	Menggunakan
	c. Job Posting Programs	Menggunakan
2	Saluran Rekrutmen Eksternal	
	a. Walk-ins	Menggunakan
	b. Melalui karyawan setempat	Tidak
	c. Kantor-kantor penempatan tenaga	Tidak
	d. Lembaga penempatan tenaga	Tidak
	e. Iklan	Menggunakan
	f. Lembaga-lembaga pendidikan	Menggunakan
	g. Asosiasi-asosiasi profesional	Menggunakan
	h. Leasing	Tidak
	i. Nepotisme	Tidak

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dimana PT. Supra Boga Lestari Tbk.Jakarta barat., masih memberikan karyawannya untuk lebih berkembang ketingkat lebih baik lagi, atau meningkatkan semangat kinerja karyawannya dengan adanya

promosi jabatan, dan juga mutasi untuk memudahkan karyawan cepat beradaptasi dengan lingkungan baru dan lebih berkembang lagi. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam meningkatkan semangat kinerja karyawannya. Saluran rekrutmen eksternal biasanya dilakukan karena adanya penyusutan karyawan karena adanya karywan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Supra Boga Lestari Tbk. Jakarta barat. Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda.

Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Supra Boga Lestari Tbk. Jakarta barat., tidak hanya menyediakan bahan primer, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Oleh karena pentingnya proses rekrutmen karyawan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Supra Boga Lestari Tbk. Jakarta barat., bagi menjamin kinerja yang berkualitas sekaligus menjamin keuntungan buat perusahaan selain dapat bersaing dengan supermarket di Indonesia.

Proses rekrutmen merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui rekrutmen ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang di rekrutnya. Kita juga mengetahui, bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yng cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat di pastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan

mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Berikut tabel tahapan setelah rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat dalam proses rekrutmen karyawan.

Tabel 1. 2 Tahapan Rekrutmen PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta barat

No	Tahapan Rekrutment	Menggunakan	Tidak Menggunakan
1	Tes administratif	√	
2	Tes pengetahuan dan keterampilan	√	
3	Tes psikologi		
	a. Tes kecerdasan	√	
	b. Tes kepribadian	√	
	c. Tes minat		√
	d. minat		√
	e. Tes prestasi	√	

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 tahapan selanjutnya proses rekrutment adalah, dimana PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta barat atau “Ranch Market” meliputi Tes administrasi, pengetahuan dan keterampilan serta Tes psikologi , Tes kecerdasan, Tes kepribadian, Tes prestasi tersebut ,hal ini bertujuan untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Sedangkan tujuan perusahaan mencari karyawan yang bermutu adalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga akan menambah mutu suatu perusahaan. Adapun Tes minat dan Tes minat tidak di gunakan dalam pengrekrutan karena hal tersebut akan terlihat minat dan bakat yang dimiliki karyawan saat Pelaksanaan rekrutmen mendasarkan pada metode tertentu. Metode yang digunakan adalah yang dirasa paling tepat dan efisien untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam suatu organisasi diperlukan Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Susanto (2017:68) menyatakan bahwa manajemen dipandang sebagai upaya atau proses pencapaian tujuan dengan menggunakan keahlian orang lain. Menurut Sarinah (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber

daya organisasi lainnya. Menurut Triana (2015:4) manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.

Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali 2018:2) . Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga mengatur tenaga kerja atau karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seorang yang menjalankan aspek. “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian”. Sebenarnya, dalam pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Bagaimana sebuah perusahaan dapat memanager dengan baik sumber daya manusianya mulai dari tahap perekrutan hingga tahap penilaian kinerja karyawan itu sendiri (Ricardianto, 2018).

Menurut Schuler, et al. dalam Hamali (2018:6) “manajemen sumber daya manusia

merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat". Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama untuk menerapkan pelaksanaan yang telah dirancang atau direncanakan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia harus didukung dengan manajemen yang baik dan tepat agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan tepat sesuai perencanaan awal.

Manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja". Dalam definisi tersebut manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengupayakan agar mampu mendatangkan hasil dan manfaat serta potensi yang dimiliki. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga digunakan untuk mengupgrade kemampuan intelektual yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menjadi lebih baik lagi (Sukmawati, 2019:9),.

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi". Pada dasarnya, didalam definisi tersebut dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang dibutuhkan dalam merekrut karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tujuan organisasi, lalu mengembangkan kinerjanya sehingga perusahaan akan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan dari organisasi dengan bantuan kualitas kinerja para karyawan yang ada didalamnya (Larasati, 2018:6).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu yang

memberikan wawasan tentang bagaimana cara untuk mengatur dan mensejahterakan manusia yang terlibat didalam kebutuhan sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia harus diperlakukan sesuai pada tempatnya, dalam sebuah organisasi seorang manajer harus mampu mengatasi bagaimana cara untuk menaikkan kualitas kinerja dari seorang karyawan (Mangkunegara (2018:2).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni atau sebuah proses kebijakan yang dibutuhkan seseorang atau sekelompok orang untuk menjalankan aspek-aspek dalam sebuah organisasi mulai dari kegiatan untuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut sudah digunakan secara efektif dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan utama dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Menurut Sunyoto (2012:93) penarikan tenaga kerja merupakan proses pemuatan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan

upaya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Hasibuan (2013:40) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Handoko (2013:69) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) dalam Kasmir (2019:189–93) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun non materi (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation).

Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (keterampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kasmir (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) dalam Kasmir (2019) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan (Kasmir, 2019)

Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang di inginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

### 3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif dilakukan dalam situasi yang wajar (natural setting) dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif. Oleh sebab itu penelitian ini disebut metode kualitatif. Istilah lainnya ialah the postpositivic, ethnographic, phenomenological, subjective, case study, qualitative and humanistic.

Metode kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan. Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Responden dalam metode kualitatif berkembang terus (snowball) secara bertujuan (purposive) sampai data yang dikumpulkan dianggap memuaskan. Alat pengumpul data atau instrument penelitian dalam metode kualitatif ialah si peneliti sendiri. Jadi peneliti merupakan key instrument, dalam mengumpulkan data si peneliti sendiri harus terjun sendiri kelapangan secara aktif.

Sebenarnya tidak ada langkah yang baku dalam penelitian kualitatif. Karena langkah-langkah tidak linier seperti dalam penelitian kuantitatif, melainkan sirkuler, sehingga dapat dimulai dari manapun. Jadi, dalam penelitian kualitatif, karena langkah-langkah dalam penelitian kualitatif tidak mempunyai batas-batas yang tegas. Tidak terdapatnya batas yang tegas ini disebabkan desain dan fokus penelitiannya dapat berubah-ubah atau emergent. Walaupun demikian tidak terdapat langkah-langkah yang pasti, untuk memudahkan uraian setiap penelitian, berikut langkah-langkah penelitian kualitatif, yaitu:

a. Studi Penelitian

Studi pendahuluan berguna untuk menjajaki keadaan di lapangan, masalah apakah kiranya yang layak dan penting untuk diteliti. Studi lapangan bersifat anjuran sebelum mengadakan penelitian, baik untuk penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Masalah pada mulanya sangat umum, kemudian mendapatkan fokus yang ditujukan pada hal-hal lebih khusus. Tetapi fokus itu masih dapat berubah.

b. Pembuatan Pradesain Penelitian

Teori yang digunakan tidak dapat ditentukan sebelumnya secara apriori. Penelitian tidak bertujuan untuk menguji atau membuktikan teori seperti dalam metode kuantitatif, melainkan untuk dikembangkan yang akhirnya membuah teori berdasarkan data yang didupatkannya di lapangan.

Teori mana yang dijadikan pegangan tidaklah dapat dipastikan. Tetapi tidak berarti bahwa penelitian kualitatif tidak memerlukan teori dan sekali. Karena dalam menafsirkan makna, peneliti memerlukan teori yang mendukungnya.

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ialah si peneliti sendiri, umumnya dengan

observasi partisipasi. Analisis data berarti mencoba memahami data secara verstehen, mendapatkan maknanya. Analisis dilakukan sejak penelitian dimulai sampai penelitian selesai.

c. Seminar Pradesain

Setelah pradesain dibuat, maka perlu diseminarkan. Seminar ini berguna untuk mendapatkan umpan balik terhadap hal-hal yang perlu mendapatkan perbaikan. Dan setelah pradesain mendapat persetujuan pembimbing, barulah peneliti terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang relevan.

Memasuki Lapangan

Langkah awal dalam usaha memasuki lapangan ialah memilih situasi sosial. Setiap situasi sosial mengandung unsur tempat, pelaku, dan kegiatan.

Pengumpulan Data

Data-data yang dikumpulkan meliputi tempat, pelaku dan kegiatan seperti yang telah disinggung di atas tadi. Ketiga dimensi itu dapat dirumuskan seperti berikut :

- 1) Ruang atau tempat ditinjau dari penampilan fisiknya.
- 2) Pelaku, yaitu semua orang yang terlibat dalam situasi
- 3) Kegiatan, yaitu apa yang dilakukan orang dalam situasi itu
- 4) Objek, yaitu benda-benda yang terdapat di tempat itu
- 5) Perbuatan, yaitu tindakan tertentu
- 6) Kejadian atau peristiwa yaitu rangkaian kegiatan
- 7) Waktu, yaitu urutan kegiatan
- 8) Tujuan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai orang berdasarkan makna perbuatan orang
- 9) Perasaan, emosi yang dirasakan dan dinyatakan.

Analisis Data

Data harus segera dianalisis setelah dikumpulkan dan dituangkan dalam bentuk laporan lapangan. Tujuan analisis data ialah untuk mengungkapkan:

- 1) Data apa yang masih perlu dicari
- 2) Hipotesis apa yang perlu diuji
- 3) Pertanyaan apa yang perlu dijawab
- 4) Metode apa yang harus digunakan mendapatkan informasi baru
- 5) Kesalahan apa yang harus segera diperbaiki.

Ciri-ciri penelitian kualitatif adalah sebagai berikut ini :

- 1) Sumber data berada dalam situasi yang wajar, tidak dimanipulasi oleh angket dan tidak dibuat-buat sebagai kelompok eksperimen
- 2) Lapornya sangat deskriptif
- 3) Mengutamakan proses dan produk Peneliti sebagai instrumen peneliti
- 4) Mencari makna, dipandang dari pikiran dan perasaan responden
- 5) Mementingkan data langsung, oleh sebab itu pengumpulan datanya mengutamakan observasi partisipasi dan dokumentasi
- 6) Menggunakan triangulasi, yaitu memeriksa kebenaran data yang diperoleh kepada pihak lain
- 7) Menonjolkan rincian yang kontekstual, yaitu menguraikan sesuatu secara rinci tidak berkotak-kotak
- 8) Subjek yang diteliti dianggap berkedudukan yang sama dengan peneliti, peneliti bahkan belajar kepada respondennya
- 9) Mengutamakan perspektif emic, yaitu pendapat responden, daripada pendapat peneliti sendiri (ethic)
- 10) Mengadakan verifikasi melalui kasus yang bertentangan
- 11) Sampel dipilih secara purposive
- 12) Menggunakan audit trail yaitu memeriksa data mentah, analisis, dan kesimpulan kepada pihak lain, biasanya pembimbing
- 13) Partisipasi peneliti tidak mengganggu natural setting
- 14) Analisis data dilakukan sejak awal sampai penelitian berakhir
- 15) Desain penelitian tampil selama proses penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat., proses perekrutan karyawan dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yakni dimulai dari tahap mencari calon karyawan, memperoleh calon karyawan, dan menarik para calon karyawan yang akan dijadikan tenaga kerja pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat., hal ini merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk tahap perekrutan. Proses perekrutan ini dilakukan PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat., untuk

dapat memberikan pelajaran bahwa pentingnya proses ini dalam menjaga nama baik suatu perusahaan dan kualitas produk perusahaan.

Agar perusahaan bisa semakin maju maka PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat., sangat memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya (karyawan), dimana PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat., selalu selalu berusaha menerapkan nilai dan budaya untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia/karyawan. PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat., melalui Ranch Market menawarkan produk-produk dengan kualitas premium dan mengedepankan keunikan dengan target pelanggan kalangan kelas atas dan menengah atas. Dengan pelayanan yang prima (service excellence), Ranch Market selalu memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan, yang dapat dirasakan oleh pelanggan setiap kali berbelanja.

Berikut proses rekrutmen pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat., yang harus dilakukan oleh calon karyawan yaitu sebagai berikut:(Anggiani, 2023):

- a. Menganalisis kebutuhan posisi dalam perusahaan, Yakni perusahaan Supra Boga Lestari akan menentukan terlebih dahulu kebutuhan karyawan baru dan menentukan posisi apa saja yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksinya.
- b. Memasang lowongan pekerjaan baik di publik pada media sosial resmi (instagram, jobstreet) serta website resmi karir PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat.(<https://ranchmarket.jobseeker.software/>).
- c. Memproses lamaran pekerjaan, Pada tahap ini calon karyawan menyiapkan berkas persyaratan adapun berkas yang harus dibawa yaitu: pas foto 4x6 2 lembar menggunakan kemeja resleting background merah, fotocopy/Scan KTP, fotocopy/Scan NPWP, fotocopy/scan kartu keluarga, surat lamaran, membawa CV dengan mencantumkan email pribadi dan nomor handphone keluarga, fotocopy/scan ijazah dan membawa yang asli, fotocopy SKHUN,, fotocopy SKCK aktif, materai 10000 2 lembar.

Proses rekrutmen sangatlah berperan penting untuk memberikan gambaran sebatas mana potensi dan keahlian yang dimiliki calon karyawan bahkan dengan proses tersebut perusahaan dapat mencari

karyawan yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat. proses rekrutmen mengacu pada proses dalam mencari calon karyawan yang memiliki potensi dan berkompeten dalam menjalankan tugasnya sedangkan dalam proses seleksi merupakan pihak perusahaan akan memilih beberapa calon karyawan terbaik diantara seluruh para pelamar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu dengan kualifikasi yang diberikan pada awal proses rekrutmen nantinya akan mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dan perusahaan akan mendapatkan seorang karyawan dengan kinerja yang profesional. Oleh karena itu dalam penelitian ini bisa dikatakan kalau rekrutmen berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

Proses rekrutmen ini akan sangat menentukan nantinya kinerja karyawan baik atau tidak karena dari proses tersebut perusahaan dapat langsung melihat skill dan kemampuan si calon karyawan dengan program probation/magang selama 6 (enam) bulan. Kemudian dengan adanya proses ini juga perusahaan dapat menemukan karyawan yang tepat untuk menempati suatu posisi pada perusahaan. Sehingga ketika karyawan sudah dipilih dengan tepat maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat. Pengrekrutan yang diberikan perusahaan mempunyai kualitas yang baik dan tepat, karena apabila tidak tepat maka tidak akan memperoleh hasil yang efisien. Oleh karena itu, seleksi yang baik dan tepat yang diwujudkan oleh perusahaan dapat memiliki calon tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi dalam dirinya tanpa paksaan dan tuntutan dari perusahaan, sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan akan sejalan dengan keinginannya.

Pengrekrutan yang efektif yang diberikan perusahaan terhadap calon tenaga kerja yang diterapkan perusahaan dilakukan melalui beberapa cara dengan melakukan tes pengetahuan umum mengenai profil dan bidang yang ada pada perusahaan, tes psikotes, tes kesehatan dimana perusahaan perlu mengetahui apakah calon tenaga kerja mempunyai penyakit berbahaya ataupun menular dan dapat mengetahui keadaan fisik calon tenaga, pengalaman kerja atau organisasi yang dimiliki oleh calon tenaga kerja dengan

menerapkan proses seperti itu perusahaan akan mendapatkan calon tenaga kerja yang profesional dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa :

- a. Proses rekrutmen pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk. atau “Ranch market” di Jakarta Barat sangat berperan penting dalam melihat skill dan kemampuan para calon karyawannya dengan demikian meliputi beberapa tahapan seperti menganalisis kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan, memasang berita lowongan pekerjaan di berbagai media, dan memproses lamaran pekerjaan yang telah diajukan si calon karyawan.
- b. Proses rekrutmen tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk Jakarta Barat. guna menjaga pelayanan yang prima (service excellence), Ranch Market selalu memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan, yang dapat dirasakan oleh pelanggan setiap kali berbelanja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Azwari, T., Shintia, N., & Rizki, M. (2021). Efektivitas Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt.Pertamina (Persero)Integrated Terminal Banjarmasin. Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan, 2(2), 140. <https://doi.org/10.20527/jpp.v2i2.3145>
- [3] Firmansyah, Anang. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Hasibuan, M, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara. <https://www.ranchmarket.co.id/riwayat>

- [6] Jurdi, Fatahullah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang,
- [7] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. rajagrafindo persada.
- [8] Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen Pekerja K3L Unpad. Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial, 1(2), 108. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18264>
- [9] Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- [10] Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 12(1), 46. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.40>
- [11] Sugiyono. 2018. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA
- [12] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- [13] Suparyanto dan Rosad (. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ume Persada Indonesia Gresik Oleh: Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.