

Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Keunggulan Karyawan Pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan

Adelia Putri Arisita¹⁾, Iriana Ismail²⁾, Reza Maulana³⁾, Sasa Marita Sari⁴⁾*

^{1,2,3,4)}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura
*adeliaputt26@gmail.com¹⁾, iriani.ismail@yahoo.com²⁾, rezam8559@gmail.com³⁾,
salsaputri0885@gmail.com⁴⁾**

Abstract

One of the activities in a company in managing HR is employee recruitment. According to Handoko (2010: 69) "Recruitment is the process of finding and "attracting" prospective employees (applicants) who are able to apply as employees. To achieve company goals, it is necessary to have a selection process and training for employees to get qualified prospective employees. The research objective is to determine the recruitment system in increasing employee excellence at CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro. To apply these objectives, it uses a type of field research (field research) which applies a qualitative descriptive research method using an audit trail system. Primary data collection techniques and secondary data. The results of the study show that the recruitment strategy has a positive impact in increasing employee excellence against CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro.

Keywords: *Rekrutmen, Employee Advantage*

Abstrak

Salah satu kegiatan dalam sebuah perusahaan dalam mengelola SDM adalah rekrutmen karyawan. Menurut Handoko (2010:69) "Rekrutmen adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu adanya proses seleksi dan pelatihan kepada karyawan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Tujuan penelitian untuk mengetahui strategi rekrutmen yang diterapkan dalam meningkatkan keunggulan karyawan pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) yang menerapkan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan sistem audit trail. Teknik pengambilan data secara primer dan data sekunder. Hasil penelitian memperlihatkan strategi rekrutmen berdampak positif dalam meningkatkan keunggulan karyawan terhadap CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro.

Kata Kunci : Rekrutmen, Keunggulan Karyawan

PENDAHULUAN

Perencanaan tenaga kerja yang telah disusun berisi kebutuhan sejumlah tenaga kerja yang harus dipenuhi untuk periode tertentu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Artinya yang dibutuhkan adalah kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang sudah dibuat sebelumnya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut maka perlu ditarik dari berbagai sumber yang tersedia, baik dari sumber umum atau sumber khusus melalui iklan di berbagai media, surat-surat masuk, referensi atau cara lainnya. Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja sebelumnya. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan harus segera direalisasikan sesuai waktunya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga

kerja tersebut akan diperoleh dengan berbagai cara melalui rekrutmen karyawan.

Selanjutnya tenaga kerja yang sudah direkrut maka perlu dipilih sesuai dengan jumlah dan kualifikasi yang diinginkan. Untuk memilih tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perlu dilakukan seleksi karyawan. Tujuannya agar karyawan yang dipilih benar-benar memenuhi persyaratan kualifikasi yang ditetapkan. Kegiatan penarikan dan memilih karyawan inilah kita kenal dengan rekrutmen dan seleksi karyawan. Pertanyaannya seberapa pentingkah rekrutmen dan seleksi harus dilakukan oleh pihak manajemen? Jawabannya tentu sangat penting mengingat kebutuhan tenaga kerja tidak dapat ditunda, bahkan segera harus dipenuhi apalagi dalam posisi yang sangat mendesak. Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang benar dan secara berkala sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM), maka akan tersedia sejumlah tenaga kerja yang diinginkan tepat pada waktunya dibutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pihak manajer sumber daya manusia perlu memerhatikan beberapa hal agar pelamar yang diharapkan memenuhi kualifikasi yang diinginkan. Terdapat 4 (empat) hal yang paling penting untuk diketahui yakni:

1. Sumber tenaga kerja yang potensial untuk direkrut
2. Membuat cara agar pelamar tertarik untuk melamar
3. Memenuhi kualifikasi yang diinginkan
4. Pertimbangan jumlah biaya yang dikeluarkan.

Pengertian sumber tenaga kerja artinya tempat memperoleh sejumlah tenaga kerja yang diinginkan. Sumber tenaga kerja dapat dipilih secara umum, artinya dengan membuka lowongan di berbagai media, mendatangi kampus atau perguruan tinggi, Lembaga pelatihan, agen tenaga kerja atau asosiasi tenaga kerja atau tempat-tempat lainnya. Mengapa hal ini penting dilakukan,? karena dengan memilih tempat atau sumber tenaga kerja yang memiliki reputasi baik di bidang ilmu tertentu sangat menguntungkan perusahaan, misalnya melakukan rekrutmen ke berbagai Universitas ternama yang memang memiliki kualitas alumni terbaik di bidangnya. Demikian pula pertimbangan jika merekrut lewat berbagai media, maka jumlah pelamar yang melamar diharapkan membludak dan beragam.

Rekrutmen

Salah satu upaya perusahaan di dalam mendorong lahirnya kinerja adalah melalui proses rekrutmen. Menurut Handoko (2010:69) “rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi”. Penarikan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara yang lazim digunakan. Tujuannya tidak lain agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya. Makin banyak yang melamar tentu makin baik, demikian pula sebaliknya jika yang melamar tidak memenuhi harapan atau sedikit, maka untuk memenuhi target jumlah pelamar perlu rekrut ulang melalui cara lain.

Apa yang dimaksud dengan rekrutmen? Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Di samping ya memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran. Maksudnya adalah sejumlah surat lamaran masuk dan diarsipkan oleh perusahaan

dalam suatu periode tertentu.

Mengapa rekrutmen penting? Karena untuk memenuhi sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan SDM yang sudah dibuat sebelumnya. Penting juga agar ada yang dipilih melalui proses seleksi. Hasil seleksi ini digunakan untuk mengisi posisi-posisi baik jabatan tertentu atau staf harus segera diisi jangan sampai kosong. sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Untuk memperoleh sejumlah pelamar yang diinginkan tergantung dari jumlah dan kualifikasi yang diinginkan. Jika jumlahnya relatif sedikit cukup mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan atau dari sumber referensi. Namun jika jumlah yang diinginkan banyak, maka perusahaan tentu harus membuka lowongan kerja di berbagai media yang dianggap paling efektif untuk menjaring tenaga kerja.

Untuk wilayah atau daerah tertentu terkadang proses rekrutmen tidak berjalan seperti yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sangat sedikit, sehingga hal ini memengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya. Disamping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh kualifikasinya hanya berada diambang batas yang diharapkan. Hal ini sangat bertentangan dengan yang diharapkan perusahaan yaitu jumlah pelamar yang melimpah dan kualifikasi tinggi, baik dari segi jenis pendidikan, program studi, alumni dan Indek Prestasinya (sering disebut IPK). Untuk mengatasi hal tersebut di atas, maka pihak perusahaan harus pandai menyikapi sehingga pelamar yang datang melamar melebihi dari harapan yang diinginkan dengan strategi tertentu. Bagi perusahaan dengan banyaknya pelamar yang masuk dan kualifikasi di atas rata-rata tentu sangat menguntungkan, karena banyak tenaga kerja yang diharapkan akan berkualitas baik. Artinya perusahaan memiliki banyak pilihan dan lebih bebas untuk memilih dari pelamar yang ada.

Untuk menarik minat para pelamar untuk melamar terdapat beberapa metode atau cara yang digunakan. Tujuannya agar mendapat respons dari pelamar, sehingga yang melamar membludak atau melimpah. Berikut ini cara untuk menarik minat pelamar agar datang melamar yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi jelas tentang, nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafid. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang hal ini sebelum mengirim surat lamaran. Misalnya kesan untuk ukur iklan yang terlalu kecil tentu berbeda ukuran iklan yang sedang atau besar.
3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafiditas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafid. Di samping pemilihan media, juga yang harus diperhatikan jumlah media yang dipasang agar menjangkau pelamar yang lebih luas.
4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas atau reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasan perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggungjawabkan.
5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya satu minggu atau 10 hari tujuannya agar informasi lebih menyebar dalam waktu yang relatif lebih lama.

Jadi dengan menggunakan metode atau cara yang benar untuk menarik peminat untuk melamar menguntungkan perusahaan agar lebih leluasa untuk memilih. Makin banyak

pelamar yang datang melamar makin baik, apalagi sudah sesuai dengan syarat yang sudah ditentukan. Hanya saja dalam praktiknya sering kali pelamar yang melamar jumlahnya relatif lebih sedikit, terutama untuk jenis pekerjaan yang kurang diminati. Selain itu bisa saja pelamar yang datang sedikit akibat dari terlalu beratnya persyaratan yang ditetapkan, sehingga banyak yang tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu perusahaan harus pandai dalam menentukan persyaratan atau lainnya, terutama untuk wilayah tertentu.

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
4. Untuk kebutuhan seleksi

Menurut Sunyoto (2012:93), “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemilihan tenaga kerja yang didasarkan atas kualifikasi tertentu dan diperkerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, guna mewujudkan harapan suatu organisasi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:68), proses rekrutmen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperjelas posisi diisi melalui perekrutan. “Terdapat pandangan bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu”.
2. Memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
3. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.
4. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Menurut Suwanto dan Priansa (2014:61), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen di antaranya yaitu:

1. Penarikan
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Orientasi
5. Analisis Pekerjaan

Keunggulan Karyawan

Perubahan dan perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan dari waktu ke waktu, merupakan salah satu fokus utama dari pimpinan perusahaan dalam mengelola usaha yang dijalankan, salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam memperoleh hasil dan tujuan yang diharapkan terletak pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan teknologi yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara (2008:2), menyatakan bahwa “Manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga

kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Artinya manajemen berhubungan dalam pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Salah satu turunan dari manajemen perusahaan adalah mengelola SDM atau sering dikenal dengan istilah manajemen SDM. Lebih lanjut, kehadiran manajemen SDM sejatinya adalah untuk menghadirkan tenaga kerja yang handal, salah satunya dapat dilihat dari kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2009:9), “kinerja merupakan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2014:3), implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”. Dengan kata lain kinerja merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang dimiliki. Menurut Wibowo (2014:86), indikator kinerja terdiri dari tujuan, standar, umpan balik, alat & sarana, dan kompetensi.

Manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk mengelola kinerja karyawan secara efektif dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Sistem manajemen kinerja merupakan tahapan atau siklus yang berulang dan berkelanjutan, dari mulai perencanaan, evaluasi, hingga pemberian reward. Ada pun 4 tahapan manajemen kinerja adalah sebagai berikut.

1. Fase planning

CEO menetapkan tujuan apa saja yang akan dicapai organisasi, yang menyangkut visi jangka panjang dan jangka pendek. Manajemen juga membuat pedoman tentang rencana perusahaan ke depan dan cara mewujudkannya. Selanjutnya, manajer di level bawah menerjemahkan rencana bisnis tersebut ke dalam sasaran kerja, termasuk daftar tugas, target, dan standar kinerja harian. Rencana ini didistribusikan sesuai peran dan jenis pekerjaan setiap karyawan.

2. Fase ongoing & monitoring

Tahap ini merupakan pelaksanaan dari rencana yang telah disusun sebelumnya dan melibatkan pengawasan. Tujuan dari monitoring adalah untuk memastikan pelaksanaan tugas-tugas harian di setiap departemen telah sesuai dengan arah sasaran dan tujuan organisasi secara umum. Dalam tahap ini, manajer di setiap divisi juga wajib memberikan feedback kepada karyawan untuk memperbaiki kekurangan, mengoreksi kesalahan, dan meningkatkan kinerja mereka. Manajer juga dapat membantu anggota tim dalam memecahkan masalah atau mengatasi hambatan kerja

3. Fase checking & reviewing

Pada tahap ini dilakukan evaluasi periodik yang melibatkan manajemen perusahaan, HRD, dan setiap manajer di departemen. Evaluasi ini untuk menilai sejauh mana rencana telah berjalan dan sasaran telah tercapai, apa yang menjadi kendala, dan bagaimana memperbaikinya ke depan. Review dan evaluasi dibutuhkan manajemen sebagai pertimbangan untuk mengembangkan rencana yang lebih baik, lebih realistis, dan melibatkan kolaborasi seluruh karyawan. Fase ini juga menilai kinerja karyawan dalam periode tersebut, apakah sesuai dengan target yang ditetapkan, serta pengalaman baru apa yang mereka peroleh. Karyawan juga dapat menyampaikan keluhan kepada atasannya untuk disampaikan kepada manajemen mengenai kesulitan yang paling menghambat pencapaian target mereka.

4. Fase rewarding

Fase terakhir dari sistem manajemen kinerja, dan siklus berulang lagi dari awal. Fase ini

merupakan pemberian penghargaan untuk setiap karyawan sesuai dengan hasil evaluasi kinerja, yang tujuannya adalah meningkatkan semangat kerja karyawan agar berkinerja lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) yang menerapkan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan sistem audit trail yang dimana metode ini dilakukan untuk meneliti objek, suatu kondisi, sekelompok manusia, atau fenomena lainnya dengan kondisi alamiah atau riil (tanpa situasi eksperimen) untuk membuat gambaran umum yang sistematis atau deskripsi rinci yang faktual dan akurat.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara observasi dan wawancara langsung ke objek yang akan diteliti. Teknik ini mengambil data secara primer dan data sekunder. Dimana data primer berisi data asli dari objek yang diteliti sehingga peneliti dapat menyusun sesuai dengan data hasil penelitian yang diperoleh, Sedangkan data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari data atau dokumen yang dari CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro sendiri. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen yang ada di CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro yang merupakan salah satu perusahaan distribusi produk sosro yang ada di kabupaten Bangkalan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah hasil observasi dan wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, selanjutnya hasil wawancara yang diperoleh ketika di lapangan akan di analisis dengan menggunakan teknis analisis data. Kemudian akan dilakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan dari hasil wawancara yang telah diperoleh.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dengan tujuan memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi yang berasal dari subjek dan objek penelitian (Sanusi, 2017).

Sebagai objek penelitian CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro merupakan sebuah perusahaan distribusi yang beralamat di Jl. Halim Perdana Kusuma kabupaten Bangkalan. Perusahaan ini berdiri pada february tahun 2022 yang di pimpin oleh Ach Sharifuddin, S.H sebagai Direktur pada perusahaan tersebut. CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan yang mendistribusikan berbagai produk sosro yang bekerja sama dengan PT. Sainuri Sinar Sosro yang ada di Pamekasan. Dengan berbagai strategi yang dilakukan perusahaan ini mempunyai banyak reseller yang tersebar di seluruh kabupaten Bangkalan hingga pulau Madura. Reseller yang menjadi salah satu partner bisnis yang dapat bekerja sama dalam memasarkan produk sosro, diantaranya : Teh botol, Fruit tea, S-tee, Tebs, Country choice, dan Prim-a.

CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro memiliki karyawan tetap sebanyak 12 orang, dan memiliki struktur pengorganisasian dalam perusahaan yang akan berperan penting dalam berjalanya perusahaan tersebut.

Departemen	Banyak Karyawan
Direktur	1
Admin	1
Accounting	2
Kepala Gudang	2
Sales	6

Kegiatan perekrutan karyawan di CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro menggunakan beberapa strategi yang disiapkan untuk menciptakan karyawan yang unggul. Adapun yang disiapkan oleh perusahaan seperti tahapan-tahapan yang dilakukan dalam menarik calon tenaga kerja atau karyawan untuk melaksanakan misi perusahaan antara lain :

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Strategi perekrutan yang bijak adalah melakukan perencanaan-perencanaan untuk memenuhi tenaga kerja atau karyawan dalam perusahaan sebelum melakukan perekrutan. Setelah terdeteksi semua yang diperlukan, selanjutnya melaksanakan proses untuk mendapatkan keperluan-keperluan tenaga kerja atau pegawai yang dibutuhkannya. Dalam strategi ini perusahaan CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro melakukan perencanaan tenaga kerja yang di butuhkan dan disesuaikan dengan kualifikasi perusahaan.

Pembukaan Lowongan Kerja

Setelah perencanaan kebutuhan tenaga kerja selesai dan tentunya sudah dianalisis oleh bagian perekrutan perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan dalam proses ini bagian perekrutan hanya boleh memberikan usulan-usulan mengenai kelebihan atau kekurangan karyawan atas pengajuan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro ini membuka lowongan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan. Pembukaan lowongan pekerjaan dibuka secara umum dan tidak terbatas, sehingga semakin banyak pelamar yang tertarik dengan posisi yang ditawarkan, semakin mudah pihak Human Research Development untuk menseleksi calon karyawan yang unggul sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Seleksi Pelamar Eksternal dan Internal

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Pada prinsipnya, kegiatan seleksi tanpa melihat apakah seleksi yang dilakukan untuk pegawai baru, promosi, pemindahan, atau yang lain-lain, dan berkaitan dengan tahap-tahap tertentu, seperti: Penentuan tuntutan pekerjaan dan perusahaan, penentuan jenis orang yang dibutuhkan, penentuan alat dan langkah-langkah/prosedur seleksi, faktor yang harus diperhatikan dalam pemilihan adalah alat/ prosedur seleksi, dan siapa yang melakukan pelaksanaan seleksi (Hariandja, 2007:125-127).

Tidak kalah pentingnya bahwa dalam seleksi ini tidak diikuti alasan kepentingan dan keuntungan tertentu baik dari pihak yang menyeleksi maupun yang akan diseleksi. Dalam seleksi perlu juga diperhatikan keuntungan dan kerugian dalam merekrut pegawai baik itu yang internal maupun eksternal. Kelebihan sumber internal lebih murah, lebih cepat, waktu orientasi yang lebih singkat, meningkatkan motivasi kerja, dan memungkinkan penilaian kemampuan yang lebih tepat. Kekurangannya membatasi masuknya pemikiran-pemikiran baru yang dapat mendorong pertentangan di antara pegawai, memperkecil kelompok pelamar potensial, dan menghambat usaha untuk meningkatkan keanekaragaman tenaga kerja. Sumber eksternal, kelebihan jumlah calon yang lebih besar membantu meningkatkan jenis tenaga kerja, mendorong masuknya pemikiran baru, biaya yang lebih rendah untuk pelatihan pegawai professional, tidak ada kelompok politik yang beraliansi dalam perusahaan, kemungkinan membawa rahasia pesaing, dan membantu memenuhi kebutuhan kesempatan kerja yang sama. Kelemahannya, menimbulkan ketidak senangan pegawai yang ada, memerlukan biaya yang lebih besar dan menyita banyak waktu, dan membutuhkan orientasi yang lebih lama.

Proses seleksi yang ada di CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro tidak menggunakan system hello effect atau menilai sesuai pertimbangan tertentu, jadi setiap

pelamar memiliki kesempatan yang sama untuk mencalonkan diri masing-masing. Terdapat dua tahap yang dilakukan oleh pihak Human Research Development dalam melakukan seleksi, antara lain :

1. Seleksi Administrasi

Seleksi surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan. Dalam CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro memiliki beberapa ketentuan yang harus dilampirkan dalam seleksi administrasi, antara lain: Surat keterangan catatan kepolisian, surat lamaran, ijazah, umur, status, pengalaman kerja, domisili, sertifikat keahlian, pas foto, fotokopi identitas, surat kesehatan dari dokter, dan akte kelahiran.

2. Seleksi Wawancara langsung / Interview

Wawancara merupakan suatu proses komunikasi dengan suatu tujuan dan maksud yang serius yang dirancang untuk pertukaran perilaku dan melibatkan proses tanya jawab.

Perpanjangan Kontrak Karyawan Subkontrak Dan Karyawan Percobaan

Dalam upaya untuk memenuhi tuntutan sumber daya manusia, organisasi memiliki banyak pilihan staf, termasuk mempekerjakan karyawan dengan penuh waktu, memiliki karyawan yang bisa bekerja lembur, menggunakan karyawan sementara atau kontrak (Bohlander, 2010:77). Pada perusahaan CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro ini menggunakan sistem training selama dua bulan sebelum ditetapkan untuk menjadi tenaga kerja tetap. Setelah pelamar tersebut lolos untuk menjadi tenaga kerja tetap tahap selanjutnya tenaga kerja tersebut akan diposisikan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan atau training yang telah dilalui selama dua bulan tersebut. Menurut Ach Sharifuddin, S.H selaku direktur pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro, “sistem training yang di jalankan bertujuan untuk membentuk spiritual tenaga kerja dan melatih karyawan dalam membiasakan hidup didalam sebuah perusahaan”.

Untuk menciptakan karyawan yang unggul pimpinan perusahaan memiliki ketentuan dan peraturan tertentu dalam perusahaan, antara lain perusahaan sangat menerapkan disiplin waktu, perusahaan melakukan evaluasi kinerja rutin setiap minggu, dan melakukan pembekalan serta pelatihan kepada karyawan. Hal tersebut dapat membawa bibit unggul tertanam dalam setiap karyawan ,dalam perusahaan tersebut juga menerapkan sistem yang dilakukan pada perusahaan lain yaitu memberi peringatan ataupun pemberhentian pada karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan akan memilih dan menyaring kembali karyawan yang bersinergitas dan mempunyai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga akan memberi value tinggi pada perusahaan dengan memiliki karyawan yang unggul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan distributor atau badan yang menjadi penghubung antara produsen dan konsumen yang khusus menjual produk-produk dari PT. Sinar Sosro yang berada di kabupaten Bangkalan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi rekrutmen dalam meningkatkan keunggulan karyawan sudah dilaksanakan dengan maksimal dengan benarbenar melakukan penyeleksian kepada para calon karyawan yang sesuai dengan Kriteria perusahaan butuhkan.
3. Hal ini sesuai dengan dengan hasil wawancara dengan pimpinan CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro yang menjelaskan bagaimana strategi atau proses dalam rekrutmen calon karyawan.

Saran

Selain dari hasil tersebut, perencanaan perusahaan kedepan perlu ditingkatkan lagi dalam mencapai titik tertinggi dalam keunggulan karyawan. Strategi rekrutmen berdampak positif dalam meningkatkan keunggulan karyawan terhadap CV. BerK-One Join Venture PT. Sinar Sosro.

DAFTAR PUSTAKA

- Roidah, Lina. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan, Economic, Accounting, Managemen and Business, STTTMA Yogyakarta(2020).
- Yullyanti, Ellyta (2011) "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai," BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : Rajawali Pers, (2016).
- Saeful Rahmat, Pupu. "Jurnal Penelitian Kualitatif", Universitas Brawijaya, Malang (2012).
- Yusuf, Burhanuddin. Manajemen Sumber daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta : Rajawali pers, 2015.
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo", Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiens (2016).
- Atikawati, Eka. Udjang, Raswang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan", Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis(2016)
- Zulkifli. Muhammad, arif. Hamzah, Zulfadli. Lestari, Dewi ayu. "Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif", Jurnal Tabarru, Islamic banking and finance (2022)