

Research Article

## **Peran Rekrutmen yang Efektif dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada UD. Gemilang Blitar**

**Nurul Farida<sup>1</sup>, Yufi Priyo Sutanto<sup>2</sup>**

Universitas Islam Balitar, Indonesia

e-mail: [nurifarida27@gmail.com](mailto:nurifarida27@gmail.com), [yufi.priyo@gmail.com](mailto:yufi.priyo@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran rekrutmen yang efektif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di UD. Gemilang Blitar. Rekrutmen yang tepat merupakan langkah awal dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap kerja. Dalam konteks UD. Gemilang, pendekatan rekrutmen yang terencana dan strategis mampu menghadirkan tenaga kerja yang kompeten, sehingga mendukung produktivitas dan daya saing perusahaan. Studi ini menemukan bahwa proses rekrutmen yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi mampu mengidentifikasi kandidat terbaik. Selain itu, integrasi teknologi dan evaluasi berkala terhadap metode rekrutmen juga berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM. Dengan demikian, rekrutmen yang efektif menjadi faktor kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan berkinerja tinggi di UD. Gemilang Blitar.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Kompetensi, SDM.

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi menghadapi tantangan untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM yang berkualitas merupakan aset strategis bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, rekrutmen yang efektif menjadi salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk memastikan organisasi memiliki talenta yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategisnya.

Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berfokus pada penempatan karyawan dalam posisi yang tepat, tetapi juga memastikan kandidat memiliki kompetensi yang relevan untuk mendukung produktivitas dan inovasi organisasi. Hal ini melibatkan identifikasi kebutuhan organisasi, penyaringan kandidat berdasarkan kualifikasi dan keterampilan, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif memiliki

korelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Breaugh & Starke (2000) menekankan pentingnya pendekatan rekrutmen berbasis kompetensi untuk menarik kandidat berkualitas. Sementara itu, Dessler (2017) dalam bukunya "Human Resource Management" menguraikan bahwa proses rekrutmen yang baik melibatkan pemanfaatan strategi inovatif seperti penggunaan platform digital dan analisis data untuk menilai potensi kandidat secara objektif.

Selain itu, rekrutmen yang tidak terencana dengan baik dapat berdampak negatif pada organisasi, seperti meningkatnya tingkat turnover, rendahnya keterlibatan karyawan, dan pemborosan sumber daya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang tidak hanya efisien tetapi juga selaras dengan visi dan misi jangka panjangnya.

Di dalam suatu perusahaan terdapat beberapa jenis faktor produksi seperti sumber daya alam, sumber daya modal dan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan mutu perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan untuk mengatur, menjalankan dan mengendalikan sumber daya lainnya dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan. Semakin tinggi kemampuan dan kualitas dari kinerja sumber daya manusia, semakin tinggi pula kualitas hasil yang diperoleh perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, perlu dilakukan rekrutmen dan prosedur seleksi yang tepat. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif, Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan karena karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadi partisipan dalam setiap aktivitas perusahaan. Rekrutmen merupakan langkah awal bagi sebuah perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Proses seleksi merupakan rangkaian langkah untuk menentukan (calon karyawan) agar dapat ditempatkan secara tepat. Karena persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan

dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa terdapat banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.

Menurut Kasmir (2017:93) mengatakan bahwa "Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:137) mengatakan bahwa "Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan".

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dari penelitian ini yaitu bagaimana proses rekrutmen yang efektif dapat diterapkan dalam organisasi dan bagaimana hubungan antara rekrutmen yang efektif dan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (Armstrong, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan maksud untuk memahami dan menggali lebih dalam mengenai Peran Rekrutmen yang Efektif dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yakni dengan mencari data-data langsung yang bersumber dari lapangan, yakni data yang berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan. Dalam pengambilan data di lapangan, peneliti dibantu oleh pedoman wawancara, alat rekam dan alat dokumentasi. Hal ini dilakukan untuk

memudahkan peneliti dalam pengambilan dan pengumpulan data. Miles and Huberman (Sugiyono, 2016: 91) mengemukakan terdapat 3 langkah dalam analisis data, yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2012:121) meliputi uji kredibilitas data, uji transferabiliti, uji depenability, dan uji confirmability. Pada penelitian ini digunakan uji kredibilitas untuk menguji keabsahan data. Uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Terdapat 3 triangulasi dalam keabsahan data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber dilakukan pada UD. Gemilang Blitar.

## **HASIL DAN PENELITIAN**

Proses rekrutmen di UD. Gemilang Blitar dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi berdasarkan permintaan dari divisi terkait sesuai SOP. Divisi mengajukan deskripsi dan spesifikasi posisi kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti. Rekrutmen menitikberatkan pada pengalaman kerja, riwayat pendidikan, kecakapan, keterampilan, dan kejujuran calon pelamar. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan saat ada karyawan yang resign atau posisi kosong.

UD. Gemilang menggunakan dua metode rekrutmen: tertutup, melalui rekomendasi internal dari karyawan kepada kerabat atau tetangga, terutama untuk posisi seperti gudang dan kuli; dan terbuka, melalui media internet untuk efisiensi waktu. Metode ini membantu perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dengan cepat dan sesuai kualifikasi.

## **KESIMPULAN**

### **Proses Rekrutmen yang efektif di UD Gemilang Blitar**

Proses rekrutmen di UD. Gemilang Blitar dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi berdasarkan permintaan dari divisi terkait sesuai SOP. Divisi mengajukan deskripsi dan spesifikasi posisi kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti. Rekrutmen menitikberatkan pada pengalaman kerja, riwayat pendidikan, kecakapan, keterampilan, dan kejujuran calon pelamar. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan saat ada karyawan yang resign atau posisi kosong.

UD. Gemilang menggunakan dua metode rekrutmen: tertutup, melalui rekomendasi internal dari karyawan kepada kerabat atau tetangga, terutama untuk posisi seperti gudang dan kuli; dan terbuka, melalui media internet untuk efisiensi waktu. Metode ini membantu perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dengan cepat dan sesuai kualifikasi.

UD. Gemilang Blitar menggunakan berbagai sumber rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, yaitu melalui pelamar langsung yang mengirimkan surat lamaran ke perusahaan (walk-in), pemasangan iklan di media sosial seperti Instagram dan Facebook, serta mencari tenaga kerja dari lingkungan sekitar untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat lokal. Proses seleksi dilakukan dengan menganalisis lamaran yang masuk berdasarkan kualifikasi posisi yang dibutuhkan. Jika sesuai, pelamar akan dihubungi untuk tahap wawancara. Salah satu karyawan, Mbak Novi, mengungkapkan bahwa ia mengetahui lowongan sebagai admin melalui iklan di Facebook yang menjelaskan persyaratan dan posisi dengan detail.

### **Hubungan antara rekrutmen yang efektif dan peningkatan kompetensi Sumber daya manusia (SDM)**

Tujuan utama seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Dalam praktiknya hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang sama (hasibuan (2026)).

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan UD. Gemilang Blitar, seleksi karyawan bertujuan untuk menyaring calon karyawan sesuai dengan standar perusahaan, terutama dalam hal kejujuran, moral, dan loyalitas. Proses seleksi hanya mengambil calon yang berkualitas, kompeten, dan memenuhi kriteria yang ditentukan untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.

### **Pembahasan**

Proses rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Ada beberapa point yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen yang efektif yaitu Rekrutmen yang efektif didefinisikan sebagai proses strategis untuk menarik, menyaring, dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Dessler, G. (2020)). Hal ini mencakup analisis pekerjaan yang mendalam, penggunaan alat seleksi modern, dan strategi pemasaran untuk menarik talenta terbaik. Hubungan Rekrutmen dengan Kompetensi SDM yaitu rekrutmen yang baik memastikan bahwa kandidat memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mendukung tujuan organisasi. Proses yang tepat mampu mengidentifikasi kandidat dengan potensi jangka panjang untuk berkembang. Kombinasi tes teknis, wawancara kompetensi, dan asesmen kepribadian membantu memastikan kecocokan antara karyawan dan peran yang ditawarkan. (LinkedIn 2021) Strategi untuk Rekrutmen Efektif yaitu Teknologi Digital, Penggunaan platform digital untuk meningkatkan efisiensi pencarian kandidat kemudian Employer Branding yaitu Citra perusahaan yang positif menarik kandidat berkualitas tinggi dan diversitas dan Inklusi: Proses rekrutmen yang inklusif membantu membangun tim yang lebih beragam dan inovatif. Sedangkan Dampak pada Kompetensi SDM yaitu Proses seleksi yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi di tempat kerja, Rekrutmen yang efektif meminimalkan kesalahan dalam penempatan karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan kepuasan kerja dan Dengan kandidat yang tepat, organisasi dapat lebih cepat merespons tantangan bisnis dan meningkatkan daya saing (filda.2023).

### **KESIMPULAN**

Rekrutmen yang dirancang dengan baik penting untuk membangun SDM yang kompeten dan memastikan keberlanjutan bisnis. Proses rekrutmen di perusahaan dilakukan saat ada posisi kosong akibat karyawan resign, meliputi analisis, deskripsi, dan spesifikasi jabatan. Metode yang digunakan adalah terbuka (dari luar perusahaan) dan tertutup (dari dalam perusahaan). Seleksi dilakukan dengan metode ilmiah dan non-ilmiah, melalui tahap administrasi, wawancara, dan tes komputer. Kandidat yang memenuhi kualifikasi langsung diterima.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide gagasan maupun saran, mengadakan program evaluasi/pelatihan karyawan, kegiatan keagamaan, dan pemberian hadiah reward berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi.

Perusahaan kecil sering menghadapi keterbatasan dalam mengadopsi teknologi karena keterbatasan anggaran, kurangnya pengetahuan teknologi, atau kurangnya akses ke perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai, alangkah baiknya perusahaan mengadopsi Teknologi yang memadai dapat menghambat

efisiensi operasional, pengambilan keputusan berbasis data sehingga perusahaan mampu berdaya saing.

### **Bibliografi**

- Armstrong, M. (2016). *Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Breaugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on Employee Recruitment: So Many Studies, So Many Remaining Questions. *Journal of Management*, 26(3), 405-434.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson.
- Firda umil Barokah Firda, Ahmad Gunawan. 2023." Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja", *GLOBAL Jurnal Lentera BITEP* 1(02):60-65 DOI:10.59422/global.v1i02.145
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- LinkedIn Talent Solutions. (2021). *Global Talent Trends*.
- Mondy, R. Wayne & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (14th Edition)*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.