

Recruitment in Obtaining Superior Human Resources Case Study at CV.Barokah Jaya

Junita Nurfaiza¹, Aura Bahrul S², Mohammad Budi S^{3*}, Iriani Ismail⁴
Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Mohammad budi S Mohammadbudisusanto123@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Recruitment,
Superior Human Resources

Received : 2 August

Revised : 15 August

Accepted: 22 September

©2023 Nurfaiza, Bahrul S, Budi S,
Ismail: This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The aim of this research is to find out recruitment in obtaining superior human resources in CV Barokah Jaya. Qualitative research with descriptive methods. In a good recruitment process, sources said that it plays an important role in obtaining superior human resources for the workforce, this is proven by a match between the competencies possessed by prospective employees both before and after being accepted for work. Recruitment at CV Barokah Jaya has developed to be more structured and systematic, using guidelines such as required position formation, position qualifications, and recruitment methods. CV Barokah Jaya really pays attention to the competency of prospective employees, in an effort to develop the company

Rekrutmen dalam Memperoleh SDM Unggul Studi Kasus pada CV.Barokah Jaya

Junita Nurfaiza¹, Aura Bahrul S², Mohammad Budi S^{3*}, Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Mohammad budi S Mohammadbudisusanto123@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Manusia Unggul

Received : 2 August

Revised : 15 August

Accepted: 22 September

©2023 Nurfaiza, Bahrul S, Budi S, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui rekrutmen dalam perolehan SDM unggul dalam CV Barokah Jaya. Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Proses rekrutmen yang baik, narasumber menyebutkan hal tersebut memainkan peran penting dalam memperoleh SDM unggul untuk tenaga kerjanya, hal tersebut dibuktikan dengan terdapat kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan baik sebelum maupun setelah diterima bekerja. Rekrutmen di CV Barokah Jaya telah berkembang menjadi lebih terstruktur dan sistematis, dengan menggunakan pedoman seperti formasi jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi jabatan, dan metode perekrutan. CV Barokah Jaya sangat memperhatikan kompetensi calon karyawan, dalam upaya untuk mengembangkan perusahaan

PENDAHULUAN

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan unggul. Keunggulan dalam MSDM di dalam perusahaan merujuk pada karyawan yang memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap positif, minat, serta motivasi yang tinggi untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Karyawan ini merupakan aset berharga yang esensial bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya dan bersaing secara efektif dengan pesaing- pesaingnya.

Karena peran sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia melibatkan banyak aspek yang mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, negosiasi, keamanan, kontinuitas, dan manajemen informasi. Dalam konteks ini, fokus akan difokuskan pada dua aspek utama, yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dapat dijelaskan sebagai tindakan yang dilakukan untuk mengumpulkan data relevan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta karakteristik individu atau calon yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah membantu manajemen mengidentifikasi jenis keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi posisi yang ada di perusahaan (Dessler & Al Ariss, 2012).

Dalam konteks rekrutmen, masalah yang sangat mendasar yang dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga, atau perusahaan adalah bagaimana mereka dapat menarik calon pelamar atau individu yang berminat untuk bekerja di perusahaan tersebut dengan cara yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal dalam lingkungan perusahaan. Bahkan lebih dari itu, perusahaan perlu memastikan bahwa para karyawan yang direkrut memiliki potensi untuk mendukung berkelanjutan organisasi, lembaga, atau perusahaan tersebut bahkan setelah mereka bergabung dalam perusahaan tersebut. Kemudian, Malthis & Jackson (2006) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah langkah dalam mengidentifikasi dan mendapatkan sejumlah calon pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi pekerjaan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen merupakan tahap awal di mana perusahaan perlu merumuskan kebutuhan sumber daya manusia, termasuk persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk posisi yang akan diisi.

Kompetensi sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Penting untuk merumuskan kompetensi sumber daya manusia secara tepat agar perusahaan dapat mempekerjakan individu terbaik yang akan membantu mencapai target bisnisnya.

Proses awal dalam pencapaian hal ini adalah perusahaan merumuskan rencana kerja yang mencakup kualifikasi, tanggung jawab, dan prosedur kerja yang dibutuhkan. Analisis pekerjaan adalah langkah terstruktur di mana perusahaan dapat mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang akan dijalankan oleh karyawan (Brannick et al., 1992).

Pratisardy & Lukito (2019) dengan tepat menggambarkan pentingnya tahap awal rekrutmen dan seleksi dalam memastikan kesuksesan perusahaan di waktu mendatang. Jika perusahaan mampu merekrut individu yang memiliki

kompetensi, profesionalisme, dan integritas, itu adalah langkah kunci menuju kesuksesan. Namun, jika perusahaan gagal dalam rekrutmen dan seleksi, maka hanya masalah waktu sebelum perusahaan menghadapi kesulitan yang serius, bahkan mungkin harus berhenti beroperasi. Hal ini menekankan betapa krusialnya peran rekrutmen dan seleksi dalam membangun fondasi yang kuat bagi perkembangan dan kelangsungan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meengetahui “ rekrutmen terhadap perolehan SDM unggul dalam CV Barokah Jaya”

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Sunyoto (2012:93) menyatakan rekrutmen merupakan suatu proses yang englobes mencari, menemukan, serta menarik individu yang potensial untuk bergabung dalam suatu entitas organisasi. Proses ini melibatkan serangkaian tindakan untuk mencari dan menarik individu yang memiliki motivasi, kapabilitas, kompetensi, dan pengetahuan yang sejalan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Secara simpelnya, rekrutmen adalah metode yang digunakan oleh organisasi untuk mencari dan memilih pekerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhannya

Suwatno dan Priansa (2011:68) menjelaskan tahapan proses rekrutmen sebagai berikut:

1. Mengklarifikasi posisi yang akan diisi melalui proses rekrutmen.
2. Meninjau dan memperbarui deskripsi pekerjaan serta pengkhususan pekerjaan untuk posisi yang sedang dibutuhkan.
3. Mengidentifikasi sumber-sumber daya kemampuan yang dapat memenuhi syarat sebagai calon pelamar.
4. Memilih metode komunikasi paling efektif agar dapat menarik calon pelamar yang sudah memenuhi syarat.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997) menyatakan .Sumber sumber dan metode rekrutmen sebagai berikut.

- Sumber Internal: Sumber internal mencakup individu yang saat ini berada dalam organisasi dan dapat ditinjau untuk promosi, pergeseran, atau rotasi dalam pekerjaan mereka. Ini juga mencakup orang-orang yang dulunya bekerja di dalam perusahaan dan dapat dipanggil kembali saat diperlukan.
- Metode yang dapat digunakan: Memasang pemberitahuan lowongan pekerjaan di dalam perusahaan pada papan pengumuman internal. Memberikan informasi secara lisan kepada karyawan tentang peluang pekerjaan yang ada. Melakukan penelitian dalam catatan kerja karyawan (personnel records) untuk mengidentifikasi calon-calon yang berpotensi. Menyusun daftar promosi berdasarkan penilaian kinerja yang baik. Mengevaluasi karyawan berdasarkan hasil penilaian kinerja. Menyusun daftar berdasarkan senioritas karyawan. Melihat daftar karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia perusahaan. Semua metode ini dapat diimplementasikan melalui pembuatan pengumuman pekerjaan dan

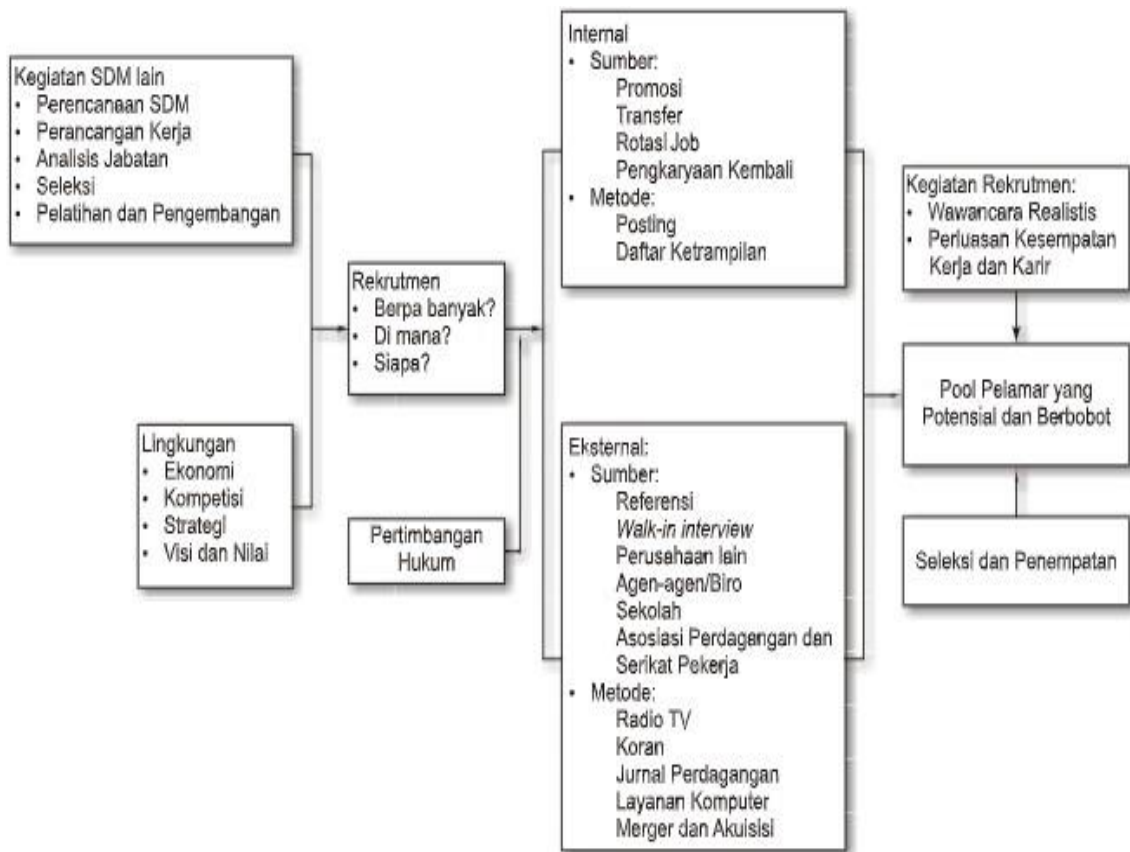
inventarisasi keterampilan yang akan membantu dalam proses rekrutmen.

- Sumber eksternal dalam proses rekrutmen adalah sumber-sumber yang digunakan untuk mencari calon karyawan di luar organisasi yang memenuhi kualifikasi atau kriteria tertentu. Berikut beberapa sumber eksternal dan metode yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen: Program Rujukan Karyawan. Pengumuman secara lisan. Calon pelamar yang datang langsung (walk-in applicant). Menggunakan jasa biro tenaga kerja. Mengambil karyawan dari perusahaan lain. Berkoordinasi dengan lembaga bantuan kerja sementara. Melalui asosiasi dan serikat dagang. Berhubungan dengan lembaga pendidikan (sekolah). Mencari tenaga kerja dari luar negeri (Warga Negara Asing). Iklan melalui radio dan televisi. Iklan di surat kabar dan jurnal perdagangan. Pencatatan layanan komputerisasi. Akuisisi dan penggabungan bisnis (akuisisi dan merger). Mengadakan acara terbuka (open house). Rekrutmen berdasarkan kontrak. Rekrutmen tenaga kerja sementara (contingent workforce recruiting). Dengan menggunakan berbagai sumber eksternal dan metode rekrutmen ini, perusahaan dapat memperluas jangkauan pencarian mereka dan menemukan calon yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Menurut Suwanto dan Priansa (2014:61) terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel rekrutmen, termasuk:

1. Proses penarikan calon pekerja.
2. Proses seleksi calon pekerja.
3. Penempatan calon pekerja dalam posisi yang sesuai.
4. Proses orientasi untuk mempersiapkan calon pekerja yang baru.
5. Analisis pekerjaan yang melibatkan evaluasi dan penilaian pekerjaan yang ada dalam organisasi

Untuk menjelaskan dengan lebih detail bagaimana rekrutmen berperan dalam manajemen sumber daya manusia, gambar berikut memberikan ilustrasi yang lebih terperinci:



Gambar 1. Ilustrasi Detail Rekrutmen Berperan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (Rusdiana dalam Huda, 34-35) terdapat sarana akses informasi yang bisa digunakan dalam perekrutan, yaitu:

- a. Pengumuman Pekerjaan (Job Posting): Ini adalah ketika organisasi menginformasikan tentang lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran seperti buletin internal, institusi pendidikan, perusahaan, dan pemberitahuan melalui berbagai saluran.
- b. Inventarisasi Keterampilan (Skill Inventory): Ini adalah cara organisasi dalam merekrut karyawan dengan mencari dalam basis data potensial calon yang sesuai dengan posisi yang kosong.
- c. Rekomendasi (Referrals): Menerima rekomendasi dari teman atau rekan seprofesi untuk mengisi posisi yang kosong.
- d. Pelamar yang Datang Langsung (Walk-ins): Calon pekerja mendatangi departemen sumber daya manusia secara langsung untuk mencari lowongan pekerjaan yang tersedia.
- e. Surat Lamaran (Writes in): Surat lamaran yang diterima oleh organisasi atau lembaga. Organisasi yang menerima surat lamaran ini perlu mengembangkan cara yang efisien untuk mengevaluasi surat lamaran tersebut, serta menyimpan arsip surat lamaran yang memenuhi persyaratan.
- f. Kerjasama dengan Perguruan Tinggi: Metode rekrutmen yang melibatkan kerja sama dengan institusi pendidikan tinggi. Lembaga

Pendidikan: Salah satu saluran rekrutmen melalui lembaga pendidikan yang meliputi SMA dan sekolah kejuruan

- g. Advertising: metode menarik pelamar yang memenuhi syarat dengan menggunakan iklan yang tersedia di radio, majalah, internet, dan sebagainya.

Kualitas SDM:

Definisi kualitas SDM, Sugeng (dalam Kulla, Rumapea & Tampongangoy) yaitu pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan layanan profesional, sedangkan definisi menurut Wirawan (dalam Ananda, dkk., 2019:104) Ini mengacu pada gabungan kemampuan fisik, seperti kesehatan, dan kemampuan non-fisik, seperti kompetensi dalam pekerjaan, kemampuan berpikir, kestabilan mental, dan keterampilan lainnya, yang dimiliki oleh seseorang untuk memungkinkannya bekerja, berinovasi, dan memberikan potensi dalam konteks organisasi.

Kualitas SDM tidak sekedar diukur melalui kekuatan fisik dan keterampilannya saja, tetapi juga diukur dari pendidikan, tingkat pengetahuan, pengalaman, dan perbuatannya (dalam Ananda, dkk., 2019:104), seperti halnya yang disampaikan oleh Syaiful (dalam Ananda, dkk., 2019:104), bahwa kualitas SDM bisa diperhatikan Dari aspek pengetahuan dalam menjalankan tugas, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan keterampilan dalam mengeksekusi pekerjaan. Kualitas dari sumber daya manusia perlu di perhatikan untuk menciptakan keberhasilan dan kemajuan bagi organisasi, karena SDM dengan kualitas yang sesuai dengan spesifikasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan prestasi kerja. Seperti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Leuhey & Warbal (2018) mendapati bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh nyata dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu dari penelitian lain yang dilakukan oleh Ananda, dkk (2019) Menemukan bahwa kemampuan sumber daya manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Berikut dikemukakan metode penelitian ini, antaranya:

1. Jenis penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, adapun pengertian penelitian kualitatif deskriptif antara lain yaitu:
 - a. Menurut Mely G. Tan, sebagai penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sesuatu yang berhubungan dengan karakter-karakter individu, kondisi, gejala atau kelompok-kelompok tertentu dalam suatu masyarakat.
 - b. Menurut Moh. Nazir, Penelitian Deskriptif merupakan jenis penelitian yang mempelajari berbagai persoalan yang ada di dalam masyarakat, kondisi-kondisi tertentu termasuk mengenai hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, dan pandangan-pandangan yang sedang terjadi, serta pengaruh dari suatu fenomena, dan tata cara yang berlaku di masyarakat. Karakteristik dari deskriptif sendiri yaitu berbentuk kata-kata serta gambar, dan bukan angka-angka seperti penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif yaitu berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan suatu kejadian atau mengekspos dan mengklarifikasi fenomena yang sedang terjadi, dengan cara menguraikan dan menafsirkan data-data yang terkait dengan situasi atau fenomena tersebut. (Rusandi & Rusli)
2. Subjek dan lokasi penelitian: subjek penelitian merupakan informan atau narasumber yang berperan sebagai sumber informasi atau data riset, adapun subjek dari penelitian kami yaitu pemilik dari (CV Barokah Jaya) Mojokerto
3. Teknik pengumpulan data: teknik pengumpulan data pada penelitian kami yaitu menggunakan wawancara, definisi wawancara menurut Nazir dalam (Hardani, dkk., 2020:138) merupakan Proses untuk mendapatkan keterangan dalam kegiatan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab sembari bertatap muka antara si penanya (pewawancara) dengan si penjawab (responden), menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara)
Tujuan-tujuan dari aktivitas wawancara antara lain (Hardani, dkk., 2020: 139) yaitu:
 - a. Memperoleh data dari orang pertama (data primer)
 - b. Pelengkap teknik pengumpulan lainnya
 - c. Menguji hasil pengumpulan data lainnya
4. Sumber data: Data Primer dan Sekunder
 - a. Data primer: Jenis data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan menggunakan angket,observasi, wawancara, dan sebagainya. Data primer dari penelitian kami di peroleh dari wawancara dengan pemilik pabrik
 - b. Data Sekunder: Jenis data yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain. Data sekunder dari penelitian kami diperoleh dari jurnal, artikel, dan buku

5. Metode Analisis data: Karena metode penelitian yang kami gunakan adalah penelitian kualitatif dan data yang akan diperoleh merupakan data deskriptif. sehingga langkah- langkah yang penulis lakukan untuk menganalisis data-data tersebut antara lain yaitu:
 - a. Reduksi data: Definisi reduksi data menurut Sugiyono (2016) merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada perihal yang penting, dan mencari tema dan polanya.pada tahap Reduksi data, peneliti
 - b. merangkum kembali data-data yang diperoleh untuk kemudian di fokuskan pada bagian-bagian informasi yang penting.
 - c. Penyajian data: menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan lainnya.
 - d. Kesimpulan atau verifikasi: Pada tahap terakhir dari analisis data ini, peneliti menyampaikan kesimpulan berdasarkan pada data-data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, sehingga penelitian kami dapat menjawab permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), Rekrutmen adalah bagian dari fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan persyaratan posisi tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2011) meliputi dasar sumber perekrutan karyawan, sumber karyawan, serta metode perekrutan karyawan. perusahaan memiliki prosedur rekrutmen yang terstruktur dan lebih sistematis agar dapat terhindar dari kesalahan dalam merekrut karyawan di masa depan. Adapun proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan CV Barokah Jaya telah dilakukan dengan penuh perencanaan dan terstruktur, karena telah memiliki SOP perekrutan yang dibuat jauh hari sebelum perekrutan dilakukan, SOP tersebut juga dapat menjadi pedoman dalam merekrut karyawan, Adapun pedoman dalam perekrutan tersebut meliputi formasi jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi jabatan, metode perekrutan,

Metode perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan CV Barokah Jaya menggunakan dua metode, antara lain:

- a. Metode Internal: Perusahaan menggunakan metode internal dalam bentuk kegiatan promosi, Melakukan pemeringkatan karyawan berdasarkan hasil penilaian kinerja, dan metode lainnya
- b. Metode Eksternal: Perusahaan menggunakan metode eksternal dalam bentuk kegiatan mengiklankan informasi lowongan pekerjaan serta memeriksa lamaran-lamaran pekerjaan yang telah di terima sebelumnya oleh perusahaan.

SDM Unggul

Perencanaan SDM merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan sebelum kegiatan perekrutan dilaksanakan. Menurut Hasnadi, (Huda:32) dengan melakukan perencanaan sdm, maka organisasi dapat dengan mudah menentukan langkah tepat yang harus dilakukan guna mencapai tujuannya, adapun Bentuk kegiatan perencanaan SDM dilakukan dengan menghubungkan kebutuhan SDM perusahaan dengan strategi dan tujuan perusahaan.

Dalam kegiatan perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan CV Barokah Jaya, bagi pemilik perusahaan aspek-aspek kompetensi seperti kemampuan, keterampilan, dan sikap pelamar menjadi perhatian yang penting saat merekrut calon karyawan, karena baginya kompetensi tersebut dapat berguna untuk mengembangkan perusahaan. Adapun contoh dari kompetensi tersebut antara lain pemahaman untuk dapat memilih bahan baku yang berkualitas, kemampuan untuk dapat mencapai target-target kerja sehingga perusahaan dapat berkembang, keterampilan untuk mempertahankan kualitas produk. Persyaratan mengenai kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan pun semakin berkembang dari tahun ke tahun, sehingga pengetahuan dan keahlian sdm yang direkrut oleh perusahaan dapat berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Berdasarkan hasil dari pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan, aspek-aspek pengetahuan yang diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut calon karyawan meliputi pemahaman dalam mengenai tugas pada jabatan yang di lamar, pemahaman untuk memecahkan masalah yang mungkin terjadi di dalam pekerjaannya, pemahaman mengenai visi misi perusahaan. Kemudian untuk aspek kemampuan meliputi kemampuan dalam menjalankan rencana kerja yang ada, kemampuan untuk mencapai target kerja, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien. Sementara untuk aspek keterampilan yang diperhatikan oleh perusahaan meliputi keahlian untuk dapat berinovasi dalam pekerjaannya, keahlian dalam menggunakan sumber daya perusahaan dengan baik, dan pengalaman kerja sebagai poin tambahan bagi pelamar.

Hubungan Rekrutmen Terhadap Perolehan SDM Unggul

Berdasarkan dari jawaban yang telah terkumpul dan dijabarkan sebelumnya, perusahaan memiliki perencanaan perekrutan yang sistematis, mulai dari tahap perekrutan, metode perekrutan yang digunakan, serta kualifikasi jabatan yang dibutuhkan, sehingga tidak heran bahwa perusahaan dapat memperoleh SDM yang unggul untuk dapat menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan dengan baik. Melalui proses rekrutmen yang baik, narasumber menyebutkan hal tersebut memainkan peran penting dalam memperoleh SDM unggul untuk tenaga kerjanya, hal tersebut dibuktikan dengan terdapat kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan baik sebelum maupun setelah diterima bekerja..

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Perekrutan merupakan salah satu fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia yang penting dalam memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Indikator rekrutmen melibatkan dasar sumber perekrutan, sumber karyawan, dan metode perekrutan karyawan.

Proses perekrutan di perusahaan CV Barokah Jaya telah berkembang menjadi lebih terstruktur dan sistematis, dengan menggunakan pedoman seperti formasi jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi jabatan, dan metode perekrutan. Perusahaan ini menggunakan dua metode rekrutmen: internal (promosi dan penilaian kinerja) dan eksternal (mengiklankan lowongan dan memeriksa lamaran pekerjaan).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah langkah penting sebelum melakukan perekrutan, yang menghubungkan kebutuhan SDM perusahaan dengan strategi dan tujuan perusahaan. Perusahaan CV Barokah Jaya sangat memperhatikan kompetensi calon karyawan, seperti kemampuan, keterampilan, dan sikap, dalam upaya untuk mengembangkan perusahaan.

Hubungan yang baik antara rekrutmen yang sistematis dan perolehan SDM unggul terlihat dalam kesesuaian kompetensi calon karyawan dengan kebutuhan perusahaan, baik sebelum maupun setelah mereka diterima bekerja.

Rekomendasi

1. Perusahaan CV Barokah Jaya telah berhasil mengimplementasikan prosedur rekrutmen yang terstruktur dan sistematis. Untuk memastikan kelangsungan dan perbaikan berkelanjutan dalam proses ini, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk secara berkala mengevaluasi dan memperbarui prosedur rekrutmen mereka sesuai dengan perkembangan dalam dunia kerja dan perubahan dalam kebutuhan perusahaan.
2. Perusahaan dapat terus memantau dan mengevaluasi efektivitas metode rekrutmen dan program pengembangan SDM mereka dengan mengumpulkan umpan balik dari karyawan yang ada dan melaksanakan tinjauan kinerja secara rutin untuk menilai apakah mereka berhasil mencapai tujuan strategis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F. R., Junaidi., Lubis, Y., Syaifuddin. (2019). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)" dalam *Agrica Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, vol.12 No.2. Available online
- Harnadi, dkk .Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. 2020. Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta. Dapat diakses pada "(PDF) Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif
- Jurnal SOSOQ, Vol. 5 No.2
- Kulla, T., Rumpea, P., & Tampongangoy, D. (2018). "KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN DESA TINGGILBET DISTRIK BEOGA KABUPATEN PUNCAK PROVINSI PAPUA" dalam *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK* 4(58).
- Leuhery, F., Warbal, R. (2018). " PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TEHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI MALUKU." Dalam
- Lina, Roidah. 2020. "PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN" dalam *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION*, Vol. 3, No. 3
- Ludfi, Antoni Arifin. 2022. "Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul" dalam *Jurnal Efektor*, Volume 9 Issue 2
- "PANCARAN BELANTARA INDAH" dalam *Jurnal Ekonomi Integra*, Vol 8, No 1
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). "Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. Al-Ubudiyah": *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, vol 2. No.1, 48-60
- Triana, Andini Dewi, Tri Diana. 2018. "ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT.