

Analisis Metode Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung

Christovororus Aldino Silambi¹, Yoel Pasae², Baharuddin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Sulawesi Selatan Indonesia

*Corresponding Author e-mail: dinosilambi@gmail.com

Abstract: *Improving performance within a company is essential to achieving goals and increasing employee productivity. To enhance employee performance and productivity, a precise recruitment and selection process is required. This study aims to understand and analyze the educational background of prospective employees in determining the success of a recruitment and selection process, examine and analyze the physical condition of new employees to improve productivity and performance, and identify and analyze mismatches in company regulations that may impact productivity and performance. This research was conducted within the scope of Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung, using data collection techniques such as observation, interviews, and documentation involving seven (7) informants. The data analysis method employed in this study was a qualitative descriptive analysis method. The findings of this study indicate the following: 1.) Proper verification of the educational background of prospective employees at Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung is mandatory to ensure the success of the recruitment and selection process, resulting in competent and highly dedicated employees. 2.) A comprehensive health examination during the selection process for new employees is essential to enhance their productivity and performance in the future. 3.) To improve employee productivity and performance, companies must pay attention to the regulations they establish. Ensuring that regulations are not misaligned prevents new employees from feeling pressured and helps them adapt to the new work environment.*

Key Words: *Educational Background, Physical Condition, Regulation Compliance*

Abstrak: Peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis latar belakang pendidikan calon pegawai dalam menentukan keberhasilan suatu proses rekrutmen dan seleksi, mengkaji dan menganalisis kondisi fisik pegawai baru untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta mengidentifikasi dan menganalisis ketidaksesuaian peraturan perusahaan yang dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan melibatkan tujuh (7) orang informan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut: 1.) Verifikasi yang baik terhadap latar belakang pendidikan calon pegawai di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung adalah hal yang wajib dilakukan untuk menjamin keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi sehingga menghasilkan pegawai yang berkompeten dan berdedikasi tinggi. 2.) Pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh pada saat proses seleksi pegawai baru sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya di masa depan. 3.) Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang ditetapkannya. Memastikan bahwa peraturan tidak selaras akan mencegah karyawan baru merasa tertekan dan membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Kondisi Fisik, Kepatuhan Terhadap Peraturan

Pendahuluan

Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung (CUSS) merupakan Lembaga keuangan simpan pinjam yang berfokus pada pemberdayaan anggota. Credit Union dimiliki oleh anggota, dikelola anggota dan bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Credit Union didirikan oleh Friedrich Wilhelm Raiffeisen pada pertengahan abad 19, yang dilatar belakangi oleh keprihatinan terhadap kondisi ekonomi di Jerman kala itu. Kata "Credit Union" berasal dari Bahasa Latin, yaitu credere yang artinya percaya dan union dari kata unus yang artinya satu/kesatuan/himpunan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya.



Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebuah organisasi atau perusahaan wajib menyatukan persepsi pegawai dengan pimpinan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan melalui pembentukan karakter dan mental berkerja dengan baik.

Meningkatkan kinerja dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas pegawai. Pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja pada pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual atau kelompok, karena setiap kinerja memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya dan kinerja pegawai yang baik yaitu menentukan pencapaian produktivitas sebuah organisasi atau perusahaan. Namun pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, masih ada pegawai yang memiliki kinerja rendah yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu bentuk masalah sumber daya manusia yang sering dialami oleh organisasi atau perusahaan. Masalah tersebut menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, dan apabila sumber daya manusia dalam perusahaan berjalan dengan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan, oleh karena itu manajemen wajib memilih dengan baik kualitas calon pegawai yang melamar kerja. Dalam memilih dan menentukan seorang pegawai, diadakan sebuah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen menurut Faustino Cardoso Gomes merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Sedangkan definisi lain oleh Schermerhorn, rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Apabila perekrutan berjalan efektif maka dapat menarik perhatian dari orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan spesifikasi (Arwildayanto & Pd, 2012). Proses rekrutmen sangat diperhitungkan dalam penerimaan pegawai. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik maka akan menghasilkan calon pegawai yang berkualitas.

Hasil pengamatan peneliti dari proses rekrutmen di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung menemukan beberapa fenomena seperti latar belakang pendidikan calon pegawai yang semulanya ditentukan dalam kualifikasi tetapi karena kurangnya pelamar pada kualifikasi tersebut maka yang mendaftar dengan latar belakang pendidikan yang lain yang akan diterima. Selain itu, ada beberapa fenomena lain seperti kondisi fisik pegawai baru yang tidak memungkinkan untuk bekerja dan ketidaksesuaian aturan dengan apa yang diharapkan oleh pegawai baru. Dari fenomena-fenomena tersebut jika tidak diatasi dengan baik maka tingkat pengunduran pegawai baru akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam proses rekrutmen dan seleksi di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung, dengan judul “Analisis Metode Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung”.

Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan penulisan ini, penulis menggunakan metode studi kepustakaan, kajian kualitatif deskriptif. Maksudnya, penulis akan menghimpun informasi yang relevan terkait Kepemimpinan pendidikan Kristen Multikultural secara Alkitabiah.

Pertama, pencarian sumber-sumber yang dibutuhkan, baik berupa buku- buku, artikel-artikel pada jurnal, berita, serta sumber-sumber tertulis lainnya baik tercetak maupun yang dipublikasikan di internet.

Kedua, pengkajian dan pengumpulan bahan pustaka, yang memperhatikan terutama ide yang dibahas dan penjelasan pokok masalahnya. Bahan pustaka yang akan dihimpun sedapat mungkin yang belum terlalu lama ditulis, sehubungan dengan topik yang diangkat berhubungan dengan hal-hal yang relevan dan Alkitabiah.

Ketiga, penyajian studi kepustakaan dalam pembahasan. Dengan studi kepustakaan, hubungan antara masalah, teori serta penelitian-penelitian yang relevan dengannya menjadi jelas, sehingga pembahasan lebih terfokus mengenai bagaimana Kepemimpinan Pendidikan Kristen multicultural dapat menjadi sumber ilmu yang bermanfaat.

Hasil dan Pembahasan

Latar belakang pendidikan calon pegawai dalam keberhasilan suatu rekrutmen dan seleksi di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung

Proses pemeriksaan latar belakang pendidikan merupakan upaya perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai calon pekerja. Proses ini bisa sangat membantu karena perusahaan bisa mengetahui apa yang bisa diharapkan dari calon pekerja. Selain itu, pemeriksaan latar belakang pendidikan juga meminimalkan risiko bagi perusahaan untuk mempekerjakan seseorang yang tidak memenuhi syarat dan berisiko.

Pemeriksaan latar belakang pendidikan calon kerja merupakan suatu proses di mana pemberi kerja menyelidiki dan memverifikasi informasi latar belakang yang diberikan oleh pelamar kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa informasi yang disajikan oleh calon pekerja akurat, menilai kualifikasi individu, dan mengurangi potensi risiko dalam proses perekrutan. Proses ini dilakukan untuk menciptakan proses perekrutan yang lebih aman dan terinformasi, membantu pemberi kerja membuat keputusan yang tepat mengenai calon karyawan mereka.

Sesuai dengan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan latar belakang pendidikan calon pegawai yang tepat dapat berdampak pada keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi dan menghasilkan staf yang berkompeten dan berdedikasi yang tinggi.

Kondisi fisik pegawai baru dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung

Kondisi fisik pegawai merupakan keadaan kesehatan tubuh, kekuatan, daya tahan, serta kemampuan fisik seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Kondisi ini mencakup aspek kesehatan jasmani, kemampuan bergerak, stamina, serta ketersediaan energi yang mendukung produktivitas kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kondisi fisik pegawai meliputi gaya hidup, kebiasaan makan, pola tidur, aktivitas fisik, dan lingkungan kerja. Perusahaan sering kali mendukung kondisi fisik pegawai melalui program kesehatan, seperti pemeriksaan kesehatan berkala, olahraga bersama, dan fasilitas kesehatan di tempat kerja.

Sesuai dengan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan kondisi fisik pegawai baru pada saat proses seleksi wajib melakukan pemeriksaan Kesehatan lengkap guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai dikemudian hari.

Ketidaksesuaian aturan Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai baru di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung

Ketidaksesuaian aturan dalam sebuah perusahaan merupakan kondisi di mana aktivitas, proses, atau perilaku yang dilakukan oleh pegawai tidak memenuhi atau melanggar peraturan, kebijakan internal, standar operasional, atau regulasi eksternal yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pihak berwenang. Hal ini mencakup penyimpangan dari pedoman yang dirancang untuk memastikan efisiensi, keselamatan, kepatuhan hukum, dan tata kelola yang baik. Misalnya, tidak mengikuti prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku di perusahaan.

Sesuai dengan hasil wawancara pada dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai perlu diperhatikan aturan-aturan yang dibuat oleh sebuah Perusahaan. Aturan tersebut tidak boleh kaku atau tidak fleksibel agar pegawai baru tidak merasa tertekan dan bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Kesimpulan

Pemeriksaan latar belakang calon pegawai di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung wajib dilakukan dengan tepat dengan cara memverifikasi informasi latar belakang pendidikan yang diberikan oleh pelamar kerja, agar dapat berdampak pada keberhasilan suatu proses rekrutmen dan seleksi dan menghasilkan pegawai yang berkompeten dan berdedikasi yang tinggi dan mengurangi potensi risiko dalam proses perekrutan.

Kondisi fisik pegawai merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan kondisi fisik pegawai baru pada saat proses seleksi wajib melakukan pemeriksaan Kesehatan lengkap guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai dikemudian hari.

Ketidaksesuaian aturan perusahaan dapat menjadi penghambat signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja seorang pegawai terlebih pegawai baru. Dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai perlu diperhatikan aturan-aturan yang dibuat oleh sebuah Perusahaan. Aturan tersebut tidak boleh kaku atau tidak fleksibel agar pegawai baru tidak merasa tertekan dan bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Pada saat proses pemeriksaan berkas calon pegawai baru di Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung diharapkan agar dilakukan dengan tepat dengan cara memverifikasi informasi latar belakang pendidikan yang diberikan oleh pelamar kerja. Proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru di Koperasi Sauan Sibarrung diharapkan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan yang lengkap bagi calon pegawai baru. Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung diharapkan untuk menjelaskan secara detail aturan-aturan yang berlaku kepada pegawai baru agar bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru..

Referensi

- Agus, Sunyoto. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Akbar, A. (2018). Spiritual leadership and employee performance: *Mediating role of organizational commitment in Indonesian public university*. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(12), 4344–4352.

- Arwildayanto, D. M. P., & Pd, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Efendi, R., Rifa'i, M. R., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). *Comparative Study of Post-Marriage Nationality of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding the Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Eri Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. 91.
- Haekal, & Sari, R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (M. Mrawati, Ed.)*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Hanaysha, Jalal. (2016). *Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. International Journal of Learning and Development*, 6(1): 2164-4063.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. CV. AA Rizky.
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, Metris, D., Librianty, N., Mustahidda, R., Kartadiwirya, K. B., Badrianto, Y., & Turmudhi, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Repository Alungcipta (Vol. 1, Issue 1)*. <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>.
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pratiwi, S. H., & Surendra, A. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Karanganyar*. 35–42.
- Putri, D. M. (2022). *Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Crs I (Perseroan Terbatas Citra Riau Sarana I) Di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Juhan Perak*, 3(2), 1–12. 93.
- Rivai, Veitzhal, dan Ella Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan-Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ronal Donra, S., & Sihaloho, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sabita Medan*.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi RdD*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2015. *Metode Penilaian Manajemen (cetakkan ke empat)* Bandung: CV Alfabet.