



Analisis Rekrutmen Karyawan Impi BurgerBar



Aditya Mawardi¹, Arya Rizky Prayoga², Donna Arum O³

^{1,2,3}Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: aditya.mawardi55@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-10-12 Revised: 2022-11-22 Published: 2022-12-27 Keywords: Employee Recruitment Analysis; Impi BurgerBar.	The purpose of this study was to find out the process of recruiting employees in Persero at Impi BurgerBar, find out what criteria are needed in recruiting new employees at Impi BurgerBar, the effect of the recruitment process on employee performance at Impi BurgerBar, and find out what methods Impi BurgerBar uses in recruiting employee. In this qualitative research design, the authors take a research design that is based on what has been observed and observed at Impi BurgerBar, the research design used is a descriptive research study regarding employee recruitment. Based on the results of the interviews, it can be concluded that Impi BurgerBar in recruiting still pays attention to employee criteria in order to maintain the quality of the products produced, this is evident from the good performance of its employees so that it can be an added value for Impi BurgerBar. In addition, Impi BurgerBar uses a recruitment method through social media, so it can save costs, time and effort.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-10-12 Direvisi: 2022-11-22 Dipublikasi: 2022-12-27 Kata kunci: Analisis Rekrutmen Karyawan; Impi BurgerBar.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perekrutan karyawan dalam persero di Impi BurgerBar, mengetahui kriteria apa saja yang di butuhkan dalam merekrutmen karyawan baru di Impi BurgerBar, Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Impi BurgerBar, dan mengetahui metode apa yang dilakukan Impi BurgerBar dalam merekrutmen karyawan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu bedasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di Impi BurgerBar, desain penelitian yang digunakan ada studi penelitian deskriptif mengenai perekrutan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa Impi BurgerBar dalam melakukan perekrutan tetap memperhatikan kriteria-kriteria karyawan agar tetap menjaga kualitas dari produk yang dihasilkan, hal ini terbukti dari kinerja karyawannya yang cukup baik sehingga bisa menjadi nilai tambah bagi Impi BurgerBar. Selain itu Impi BurgerBar menggunakan metode perekrutan melalui media sosial, sehingga dapat menghemat biaya, waktu serta tenaga.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk berjalanya kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Dalam setiap perusahaan sangat perlu membutuhkan organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuannya pada umumnya dalam perusahaan untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Manusia merupakan faktor paling penting dalam berjalanya perusahaan. Manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah di berikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:4). Untuk mendapatkan Karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang yang membutuhkan pekerjaan. Proses perekrutan karyawan perusahaan harus sangat

ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan mempunyai tugas tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut.

Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi dan perekrutan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan kompeten dan berkualitas. Perekrutan merupakan suatu aktivitas untuk mencari pelamar kerja dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Seleksi merupakan penekanan pada pemilihan seorang pelamar kerja yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan informasi tentang pekerjaan. Perekrutan dan seleksi di Impi BurgerBar usaha yang bergerak dibidang makanan yang sudah memiliki 2 owner dan 3 karyawan. Dengan berkomitmen pada integritas, ketekunan untuk menempatkan prioritas utama kepada customer serta semangat untuk terus unggul. Impi BurgerBar sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif yang berkualitas maka dari itu untuk proses perekrutan dan seleksi calon karya-

wan baru lumayan ketat. Usaha ini juga sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan yang mempunyai keahlian yang baik. Tujuannya adanya suatu perekrutan dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk usaha tersebut, sehingga karya-wan dapat dituntut untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses perekrutan karyawan Impi BurgerBar. Oleh karena penulis membuat laporan penelitian tugas ulangan tengah semester dengan judul "Analisis Rekrutmen Karyawan Di Impi Burgerbar".

II. METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian dan observasi pada bagian *Operasional Manajer* Impi Burger di Jl. Jati Raya Utara no. 50, Pondok Labu, Jakarta. Penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Berikut adalah hasil sintesis, dan karakteristik penelitian kualitatif versi Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba yang disarikan Moleong dalam bukunya *Metode Penelitian Kualitatif*:

1. Penelitian dilakukan dalam latar alamiah (*Naturalistic Setting*).
2. Manusia sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data sebagai antisipasi terhadap realitas lapangan yang berubah ubah.
3. Analisa dan induktif, teknik analisa data ini lebih dapat menemukan alternatif akan kenyataan ganda dalam data yang di temukan.
4. Deskriptif, penelitian kualitatif berusaha menggambarkan sebuah fenomena sosial yang seperti apa adanya dengan menjawab pertanyaan "mengapa", "apa" dan "bagaimana".
5. Lebih mementingkan proses dari pada hasil, karena hasil dari bagian-bagian yang akan diteliti akan lebih terlihat jelas untuk diamati dalam proses.
6. Adanya batasan yang ditentukan melalui focus penelitian.
7. Desain penelitian yang bersifat sementara, karena desain penelitian terus menerus disesuaikan dengan temuan realitas di lapangan (dalam Sugiyono, 2018:30).

Pemilihan topik penelitian kualitatif terkesan praktis dengan kehidupan sosial. Permasalahan dalam penelitian kualitatif belakangan ini sering menyangkut tentang isu-isu sensitif seperti gender, budaya, dan kelompok marjinal, peneliti harus mempertimbangkan aspek etis yang dimana seseorang peneliti harus menjaga keserasian dan melindungi keanoniman sang narasumber atau responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam Proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara

sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis tentang analisis rekrutmen karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

1. Bagaimana kriteria yang dibutuhkan dalam merekrutmen karyawan di Impi BurgerBar?

Saudara Fauzan sebagai Operasional Manager menjawab "Kriteria yang dibutuhkan diantaranya harus fresh blood, bersih dan rapih, punya basic atau yang fresh graduate jadi yang senior atau yang sudah berpengalaman bisa mengajarkan dengan mudah". Farhan 6/4/2022

Informan I

2. Menurut anda apa pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Impi BurgerBar?

Saudara Zulmae sebagai karyawan Head Kitchen menjawab "Menurut Saya pengaruhnya itu ada positif dan negatifnya, kalau positifnya karyawan yang lama lebih mudah untuk mengajarkan karyawan yang baru. Negatifnya yaitu lebih butuh proses untuk melatih karyawan baru" Zulmae 6/4/2022

Informan II

3. Menurut anda metode apa yang dilakukan dalam merekrutmen karyawan di Impi BurgerBar?

Saudara Eka sebagai karyawan Marketing dan Editor (Sosmed) menjawab "Untuk metode yang digunakan yaitu dengan sosial media atau biasanya ada yang ketempat langsung untuk inisiatif tanya-tanya sendiri dengan cara internal yang enak misalkan ada toko disini yang unik atau semacamnya jadi orang lain tertarik dan penasaran sama tokonya karena menarik". Eka 6/4/2022

Informan III

B. Pembahasan

1. Kriteria yang dibutuhkan dalam merekrutmen karyawan baru di Impi BurgerBar.

Dari total 1 Responden, dapat diketahui jawaban dari kriteria yang dibutuhkan dalam merekrut karyawan baru terdiri harus fresh blood, bersih dan rapih, punya basic dalam bidang yang bersangkutan atau fresh graduate, sehingga senior atau yang sudah berpengalaman bisa membimbing dan melatih dengan mudah.

2. Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Impi BurgerBar.

Dari total 1 responden, dapat diketahui bahwa pengaruhnya itu ada pengaruh positif dan negatif, pengaruh positifnya karyawan yang lama lebih mudah untuk mengajarkan karyawan yang baru. Sedangkan pengaruh

negatifnya yaitu lebih butuh proses dan waktu untuk melatih karyawan baru.

3. Metode yang dilakukan dalam merekrutmen karyawan di Impi BurgerBar.

Dari total 1 responden, dapat diketahui jawaban dari metode apa yang digunakan yaitu dengan sosial media atau dari mulut ke mulut, biasanya ada yang pergi ketempat langsung untuk inisiatif bertanya seputar produk atau dengan cara internal yang enak misalkan ada toko disini yang unik atau semacamnya jadi orang lain tertarik dan penasaran dengan tokonya yang menarik.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa Impi BurgerBar dalam melakukan perekrutan tetap memperhatikan kriteria-kriteria karyawan agar tetap menjaga kualitas dari produk yang dihasilkan, hal ini terbukti dari kinerja karyawannya yang cukup baik sehingga bisa menjadi nilai tambah bagi Impi BurgerBar. Selain itu Impi BurgerBar menggunakan metode perekrutan melalui media sosial, sehingga dapat menghemat biaya, waktu serta tenaga.

B. Saran

Disarankan kepada Impi BurgerBar untuk tetap mempertahankan kualitasnya dan tetap memperhatikan kriteria-kriteria karyawannya dengan baik sehingga kinerja dari karyawannya tetap terjaga, dengan memperhatikan hal-hal tersebut mungkin bisa memberikan manfaat dan keunggulan terhadap Impi BurgerBar.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, M. S (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2016:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

<http://carceres.blogspot.com/2012/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/11/rekrutmen-recruitment-karyawan-definisi.html>

Mathis, dan Jackson. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta : Salemba Empat

Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru

Rahman, A., Mangkuluhur, B., Delta, D., Hakim, F. R. T., & Arianto, N. (2022). Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 102–105. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.199>

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Suwanto, H., & Priansa, Donni Juni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Utami, A. P. T., Lestari, N. P., Haliza, N., Sutoro, M., & Tilova, N. (2022). Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 89–101. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.200>

Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismaatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>