

STRATEGI REKRUTMEN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MEDIA PERS INDONESIA

Muhammad Alkirom Wildan^{1*}, Ahmad Mustain Saleh², Mochamad Ali Imron³

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura,
Perumahan Telang Inda, Tellang, Kamal, Bangkalan 69162, Jawa Timur

³Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia,
Jl. Prawiro Kuat, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55283

*Email: wildan.alkirom69@trunojoyo.ac.id

Abstrak

Peran tenaga kerja yang berkualitas mampu mempengaruhi tingkat kinerja suatu perusahaan. Dengan tingginya mobilitas pegawai di Media Pers di Indonesia, faktor dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai juga dinilai sangat penting untuk mengetahui nilai kinerja pegawai. Tujuh kriteria (tujuh kriteria) yang dapat dijadikan pedoman dalam proses rekrutmen pegawai meliputi kompetensi, kemampuan, kecocokan, komitmen, karakter, budaya, dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kombinasi data sekunder dan observasi mendalam serta wawancara dengan empat informan dari bagian redaksi dan non redaksi. Rekrutmen Media Pers Indonesia dilakukan secara terbuka dan sesuai SOP dengan kriteria hanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kemampuan dan komitmen. Perusahaan belum menerapkan seluruh kriteria 7C dalam rekrutmen calon karyawan baru. Manajemen menilai, strategi promosi tidak hanya berdasarkan merit tetapi juga perlu diperhitungkan dengan lamanya masa kerja di perusahaan. Menurut karyawan adalah prestasi kerja. Media Press Indonesia tidak memiliki konsep, instrumen, dan indikator, atau standar yang jelas dalam rekrutmen calon pegawai dan perubahan karir atau jabatan pegawai.

Kata kunci: Kinerja pegawai, rekrutmen, kemampuan.

Abstract

The role of a qualified workforce is able to influence the level of performance of a company. With the high mobility of employees in the Press Media in Indonesia, factors in the recruitment and selection process of employees are also considered very important to know the value of employee performance. Seven criteria (seven criteria) that can be used as guidelines in the employee recruitment process include competence, ability, compatibility, commitment, character, culture, and compensation. This study used a qualitative approach with a combination of secondary data and in-depth observations and interviews with four informants from the editorial and non-editorial departments. The recruitment of Indonesian Press Media was carried out openly and in accordance with SOP with criteria that were only based on educational background, ability and commitment. The company had not applied all 7C criteria in the recruitment of prospective new employees. The management was of the opinion that the promotion strategy was not only based on merit but also needed to be taken into account by the length of service in the company. While according to the employee was work performance. Media Press Indonesia did not have clear concepts, instruments, and indicators, or standards for the recruitment of prospective employees and changes in career or employee positions.

Keywords: Employee performance, recruitment, ability.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal penting bagi organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan yang handal dipandang sebagai motor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Dalam upaya pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan, perlu adanya manajemen yang baik terutama dalam menata sumber daya manusianya. Manajemen personalia yang baik menjadi cara tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain menempuh cara pemberian kompensasi yang layak, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi yang terus berulang juga diperlukan. Bila tahapan ini mendapatkan perhatian serius dari sebuah perusahaan, maka komitmen karyawan bisa terus digali untuk lebih memaksimalkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka (Chungyalpa & Karishma, 2016).

Perusahaan memiliki beberapa rencana bisnis yang harus dicapai setiap tahun. Perencanaan bisnis memiliki tahapan untuk diimplementasikan dengan proses yang cepat dan tepat. Proses perencanaan membutuhkan sumber daya manusia dan modal. Implementasi dari proses perencanaan membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rencana bisnis akan dapat diimplementasikan jika didukung oleh sumber daya manusia dengan kapabilitas dan kompetensi yang unggul. Karena itu keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai melalui keunggulan sumber daya manusia (Mangaleswaran & Kirushanthan, 2015). Setiap organisasi memiliki visi dan misi pada setiap pencapaian tujuan. Hill dan Jones (2011) menjelaskan bahwa visi adalah impian masa depan perusahaan yang diharapkan, sedangkan misi adalah tahap yang harus dilakukan perusahaan dalam mewujudkan impian perusahaan. Visi dan misi ini akan dirumuskan dalam bentuk perencanaan strategis. Perencanaan strategis akan dibuat lebih terinci dan dirumuskan sumber daya yang dibutuhkan pada tahap implementasi.

Ekwoaba, Ikeje, dan Ufoma (2015) menjelaskan bahwa hubungan rekrutmen dengan kinerja sangat penting untuk keberhasilan dan kinerja bisnis perusahaan. Strategi rekrutmen yang tepat dan didukung oleh penentuan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga target pencapaian perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan biaya rekrutmen yang telah dikeluarkan dapat diimbangi dengan merekrut kandidat terbaik. Proses untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul harus dibuat mekanisme atau sistem untuk merekrut kandidat terbaik. Manajemen sumber daya manusia mengatur suatu mekanisme atau sistem perusahaan yang mempekerjakan kandidat yang diinginkan untuk keberhasilan pencapaian bisnis. Proses mendapatkan kandidat sesuai dengan kebutuhan organisasi disebut rekrutmen. Dessler (2013) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses mengumpulkan informasi yang relevan tentang tugas-tugas terkait pekerjaan dan karakteristik manusia yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, sehingga dapat membantu manajer menentukan kualifikasi dan jenis keterampilan yang diperlukan dalam proses rekrutmen. Kemudian Chungyalpa dan Karishma (2016) berpendapat bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan kumpulan pelamar yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan organisasi. Rekrutmen adalah proses awal organisasi harus menjadi mampu merumuskan kebutuhan sumber daya manusia termasuk kualifikasi dan kompetensi kebutuhan.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah khusus yang digunakan untuk memutuskan calon pelamar mana yang akan dipilih. Proses dimulai ketika calon tenaga kerja melamar pekerjaan dan berakhir dengan keputusan. Proses seleksi merupakan pokok dari manajemen personalia. Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan tenaga kerja dilaksanakan terutama untuk membantu seleksi karyawan. Apabila seleksi tidak dilaksanakan dengan baik, maka usaha-usaha sebelumnya menjadi sia-sia. Seleksi merupakan pokok terhadap suksesnya manajemen personalia dan bahkan suksesnya organisasi (Mangaleswaran & Kirushanthan, 2015). Penelitian ini akan menganalisis bagaimana strategi rekrutmen dapat merekrut kandidat yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perekrutan akan dilihat dari berbagai aspek baik dari landasan teori, implementasi perusahaan, dan memiliki efek positif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Persaingan bisnis yang ketat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul didukung dengan kompetensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi

Hasil penelitian ini akan menciptakan pemikiran baru dalam teori sumber daya manusia tentang rekrutmen strategis dan mampu mewujudkan masa depan perusahaan. Seleksi merupakan pokok terhadap suksesnya manajemen personalia dan bahkan suksesnya organisasi (Notoatmodjo, 2009). Tujuh kriteria yang bisa dijadikan pedoman dalam proses rekrutmen karyawan. Pedoman itu guna menilai

efektivitas SDM baru yang akan direkrut bagian HRD (*Human Resource Department*). Sebutan 7C tersebut adalah keyakinan bahwa karyawan yang sukses mendekati kesempurnaan memiliki kompetensi, kemampuan, kompatibel, komitmen, karakter, budaya, dan kompensasi.

Kajian Teoritis dan Hipotesis

Perekrutan akan memainkan peran strategis dalam bisnis perusahaan. Strategi rekrutmen yang tepat akan menghasilkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan. Keakuratan metode rekrutmen akan berdampak positif pada kinerja perusahaan dan bisnis secara keseluruhan. Adeola dan Adebisi (2016) melihat bahwa ada pengaruh aktivitas rekrutmen dengan kinerja dan motivasi karyawan. Rekrutmen yang efektif harus dapat memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengaruh rekrutmen akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai harapan organisasi. Praktik perekrutan yang dilakukan di industri perbankan Nigeria mampu memainkan peran strategis dalam merekrut karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

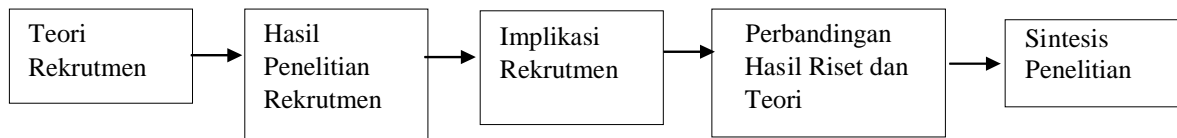
Stoilkovska, Ilieva, dan Gjakovski (2015) menjelaskan bahwa implementasi rekrutmen harus melihat pemahaman tentang kesetaraan gender, ras, agama, dan menghindari diskriminasi. Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di Makedonia telah dilakukan secara profesional dan menganggap bahwa setiap orang pantas mendapat kesempatan yang sama untuk bekerja di perusahaan. Memahami kesetaraan kesempatan harus ada dalam pelaksanaan rekrutmen perusahaan. Pengerahan yang telah dilakukan harus memandang bahwa kandidat memiliki peluang dan keterampilan yang sama dengan bisnis perusahaan. Pola rekrutmen masih terbatas untuk menyediakan akses ke disabilitas dalam melamar pekerjaan. Penyandang disabilitas memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan karir sesuai dengan pola pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, rekrutmen adalah kegiatan utama yang harus dilakukan untuk merekrut orang-orang terbaik dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pihak.

Bellionardi dan Pujiarti (2013) menjelaskan bahwa penerapan model rekrutmen untuk merekrut orang yang tepat dan meningkatkan daya saing perusahaan. Implementasi rekrutmen dilakukan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) melalui beberapa tahapan meliputi analisis kebutuhan karyawan, proses seleksi untuk menganalisis kesesuaian kemampuan, dan proses penempatan sesuai posisi. Pola rekrutmen yang tepat akan sesuai dengan harapan perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mencapai target bisnis perusahaan. Daya saing organisasi akan ditingkatkan melalui pola rekrutmen yang sesuai dan kebutuhan organisasi. Implementasi pola rekrutmen menggunakan faktor internal dan eksternal. Faktor internal menggunakan beberapa pertimbangan yang terdiri dari kebutuhan karyawan, kebijakan perusahaan, sumber daya perusahaan, persyaratan posisi, visi, misi, dan tujuan perusahaan. Faktor eksternal menggunakan pertimbangan termasuk peraturan tenaga kerja dan persaingan industri. Karena itu, kedua faktor ini harus dianalisis dan diputuskan dalam proses rekrutmen, sehingga dapat memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Chungyalpa dan Karishma (2016) menjelaskan bahwa proses rekrutmen dimulai dari analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, dan proses rekrutmen dan seleksi. Analisis pekerjaan adalah proses awal perusahaan melakukan investigasi untuk menentukan jenis pekerjaan dan kualifikasi yang diperlukan untuk menyelesaikan proses pekerjaan. Proses ini akan menentukan tahapan lain seperti pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan sistem karir. Oleh karena itu, analisis pekerjaan akan menjadi dasar bagi keputusan untuk menentukan karakteristik dan kebutuhan kapasitas kandidat untuk direkrut sesuai dengan pencapaian target pekerjaan oleh perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian ini akan menganalisis hasil penelitian terkait dengan strategi rekrutmen dalam mendapatkan kandidat terbaik dan berimplikasi pada kinerja karyawan. Teori yang digunakan terkait dengan rekrutmen yang memiliki aspek strategis dalam mencapai target kinerja perusahaan baik secara individu maupun organisasi. Tahapan penelitian yang akan dilakukan seperti dalam Gambar 1.



Gambar 1. Metodologi penelitian

Tahap awal akan dilakukan dengan melakukan studi teori rekrutmen sesuai dengan topik penelitian. Teori-teori penelitian yang akan ditinjau terkait strategi rekrutmen mulai dari proses perencanaan hingga pembentukan tahap rekrutmen. Teori ini akan saling berhubungan sehubungan dengan perekrutan sumber daya manusia. Perusahaan akan bersaing untuk merekrut kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan bisnis. Mencapai target bisnis tidak akan tercapai kecuali ada sinergi dengan perekrutan sumber daya manusia. Perekrutan sumber daya manusia akan dilihat secara strategis memiliki efek dalam proses bisnis perusahaan.

Tahap kedua akan melakukan hasil penelitian terkait implikasi rekrutmen bisnis perusahaan. Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan dengan teori rekrutmen masih relevan. Hasilnya akan dianalisis bagaimana implikasi rekrutmen terhadap prestasi bisnis, kinerja karyawan, dan aspek-aspek lain sesuai dengan topik penelitian. Hasilnya akan dilihat bagaimana peran strategis perekrutan dalam mempekerjakan kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan bisnis harus memiliki keberadaan jangka panjang yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Tahap ketiga adalah implikasi perekrutan. Keberhasilan perekrutan akan dianalisis dengan hasil penelitian dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi bisnis. Implikasi perekrutan yang kompetitif menjadi tantangan bagi organisasi untuk dapat merekrut kandidat terbaik untuk perusahaan bisnis berprestasi. Reputasi perusahaan selalu menjadi pertimbangan bagi kandidat pelamar untuk bergabung dan meningkatkan nilai bisnis organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, implikasi rekrutmen akan dianalisis secara komprehensif antara teori dan implementasi.

Tahap keempat adalah membandingkan hasil penelitian dan kenyataan yang ada di dunia bisnis. Proses ini akan menganalisis secara seimbang bagaimana rekrutmen dapat meningkatkan produktivitas bisnis perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu mencapai target bisnis dan menjadi regenerasi kepemimpinan dalam organisasi. Hasil penelitian akan menjelaskan secara menyeluruh bagaimana rekrutmen dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Pada tahap ini diharapkan menghasilkan gambaran yang jelas terkait proses rekrutmen dan hasil bagi organisasi. Tahap terakhir menghasilkan sintesis penelitian. Hasil analisis akan menyimpulkan bagaimana perekrutan strategis dapat mendapatkan orang-orang terbaik untuk organisasi. Ini akan dengan jelas menggambarkan bagaimana rekrutmen akan mempengaruhi kegiatan lain dalam manajemen sumber daya manusia.

Analisis Data dan Pembahasan

Perencanaan tenaga kerja adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan yang melakukan pemetaan lintas divisi yang berbeda untuk menentukan jumlah pekerja. Prediksi jumlah pekerja akan menentukan dalam proses rekrutmen untuk jangka pendek dan jangka panjang. Pengembangan bisnis perusahaan akan membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dan skala bisnis jangka panjang organisasi. Setelah proses perencanaan tenaga kerja selesai dengan beberapa komponen analisis pekerjaan. Kemudian perusahaan akan memulai proses rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2015) melakukan penelitian terkait dampak rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian mereka menjelaskan bahwa kriteria rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kriteria rekrutmen dan seleksi sangat penting untuk keberhasilan bisnis perusahaan. Organisasi bisnis yang sudah memiliki skala internasional akan terus mencari sumber daya manusia yang unggul dan siap untuk beradaptasi dengan tren bisnis yang berubah dengan cepat. Sumber daya manusia yang unggul akan menjadi kebutuhan perusahaan untuk menghasilkan inovasi bisnis. Oleh karena itu, kriteria dari rekrutmen dan seleksi ha-

rus dianalisa dan memutuskan untuk menyewa yang terbaik orang-orang yang mampu mencapai visi dan misi perusahaan.

Proses pengambilan keputusan perekrutan karyawan harus melibatkan Divisi Sumber Daya Manusia. Pemilihan metode rekrutmen dapat dilakukan secara internal dan eksternal sesuai dengan kebutuhan posisi pekerjaan. DeVaro (2016) menjelaskan bahwa pemilihan metode rekrutmen internal dan eksternal harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Perekrutan internal dapat dilakukan jika sumber daya manusia yang ada mampu mengisi lowongan pekerjaan. Kandidat internal memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga perusahaan tidak memerlukan rekrutmen eksternal. Jika kandidat internal tidak memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan posisi pekerjaan. Kemudian rekrutmen eksternal dapat dilakukan perusahaan akan menginformasikan lowongan pekerjaan atau menggunakan layanan pihak ketiga. Rekrutmen eksternal harus dapat menarik calon untuk melamar pekerjaan baik dari reputasi perusahaan, peluang karir, dan manajemen kompensasi.

Reputasi perusahaan selalu menjadi alasan bagi kandidat untuk melamar pekerjaan. Ini akan memudahkan perusahaan untuk merekrut sumber daya manusia dan kompetensi yang unggul menurut perusahaan bisnis. Khalid dan Tariq (2015) menjelaskan bahwa reputasi perusahaan memiliki korelasi kuat dengan proses rekrutmen. Calon pemohon akan melakukan pengamatan mengenai skala bisnis dan reputasinya di dunia bisnis. Reputasi perusahaan yang baik akan selalu dicari oleh pelamar pekerjaan dan impian bagi para kandidat untuk bergabung dalam membangun bisnis organisasi. Divisi Sumber Daya Manusia akan melakukan sejumlah pemeriksaan ketat untuk memilih kandidat sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan bisnis perusahaan. Karena itu, perusahaan harus membangun reputasi bisnis untuk meningkatkan popularitas di pasar tenaga kerja.

Strategi rekrutmen karyawan dan penerapan konsep 7C (*seven criterion*), strategi rekrutmen yang sudah diterapkan di Media Pers Indonesia ini disajikan berdasarkan posisi jabatan sebagai manajer dan karyawan. Dua posisi ini mempunyai peran yang berbeda sebagai pelaku dan obyek dalam proses rekrutmen. Proses rekrutmen wartawan hanya berdasarkan latar belakang pendidikan dan tidak berdasarkan pengalaman jurnalistik menyebabkan mobilitas keluar masuk posisi wartawan sangat tinggi. Selain minimnya pengalaman kerja, penerapan kriteria rekrutmen karyawan baru juga tidak berhasil mencetak karyawan divisi redaksi dengan kinerja yang baik. Secara garis besar bagian HRD lebih mementingkan kompetensi, kemampuan dan komitmen calon karyawan dalam bekerja. Padahal diperlukan pula calon karyawan yang memenuhi kriteria seperti berkarakter dan mengikuti budaya kerja di Media Pers Indonesia (DeVaro, 2016).

Pada rekrutmen, untuk kenaikan posisi atau rotasi jabatan bagi karyawan lama, ada perbedaan pendapat antara pihak manajemen dan karyawan. Pihak manajemen memberikan masukan perlu diperhatikan lama masa kerja karyawan. Sementara pihak karyawan menyatakan hal yang menjadi pertimbangan adalah prestasi karyawan sesuai dengan kebutuhan dari posisi yang ditawarkan bukan masa kerja karyawan. Meski perbedaan tersebut muncul, informan dari manajemen dan karyawan sama-sama setuju bahwa ada jenjang karir yang jelas bagi pegawai yang sudah lama bergabung. Hal itu menjadi salah satu daya tarik positif bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik. Pendapat informan tentang konsep kinerja karyawan masih terlalu umum. Menurut informan pihak manajemen, kinerja karyawan berdasarkan daftar hadir dan prestasi kerja.

Objektivitas perekrutan memiliki intensitas tinggi dalam merekrut orang-orang terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemilihan metode perekrutan dengan menganalisa beberapa langkah yang harus dilakukan dipertimbangkan oleh perusahaan. Shafique (2012) menjelaskan bahwa rekrutmen harus melihat kebutuhan dan menyesuaikan perkembangan teknologi. Rekrutmen melalui teknologi informasi adalah lebih efektif daripada menggunakan metode konvensional. Ini disebabkan karena Generasi Y harus menggunakan pendekatan berbasis teknologi. Namun, proses mengidentifikasi dan menganalisis kesesuaian kompetensi dan karakteristik kandidat harus melalui proses wawancara. Metode wawancara lebih efektif untuk menggali informasi komprehensif terkait profil kandidat. Kesesuaian motivasi dan kompetensi akan menjadi informasi penting bagi organisasi untuk dapat mengetahui kandidat dapat ditingkatkan dan mengembangkan bakatnya untuk aset jangka panjang perusahaan. Strategi rekrutmen akan dapat menjawab kebutuhan perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan nilai kompetitif.

Keberhasilan rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia akan sejalan dengan pencapaian target bisnis. Proses rekrutmen harus sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan berusaha merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan bisnis. Potale, Lengkong, dan Monihারণ (2016) menjelaskan bahwa rekrutmen memiliki efek tidak langsung pada kinerja karyawan melalui proses seleksi. Penentuan tahap rekrutmen akan dilanjutkan dalam merumuskan tes yang akan dihadapi oleh kandidat pelamar. Seleksi akan melakukan proses mengidentifikasi dan menganalisis kompetensi kandidat dengan posisi pekerjaan. Namun, proses seleksi akan dilakukan melalui proses rekrutmen yang ditentukan oleh organisasi. Pencapaian kinerja maksimal akan ditentukan oleh sumber daya manusia. Kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan bisnis perusahaan.

Pendapat informan dari karyawan tentang konsep kinerja karyawan adalah mempunyai indikator yang berbeda. Pada posisi wartawan berdasar pada produktivitas dan kualitas menulis berita. Sementara pada karyawan non redaksi adalah prestasi kerja. Menariknya, baik divisi redaksi maupun non redaksi, sama-sama memiliki kesempatan untuk melakukan penilaian kinerja seetiap karyawan. Hal itu selanjutnya menjadi salahsatu pertimbangan manajemen dan HRD untuk menentukan (Setiani, 2015). Terkait penerapan konsep 7C dari Hall dalam perekrutan karyawan, informasi dari pihak manajemen dan karyawan sama-sama menyatakan belum diterapkan secara menyeluruh.

Proses rekrutmen merupakan sebuah proses untuk menjalin kandidat pelamar yang terbaik namun diharapkan tetap punya komitmen dan loyalitas tinggi pada perusahaan. Hal itulah yang diharapkan akan menunjang produktivitas untuk jangka panjang. Kriteria 7C yang dikembangkan oleh Hall tahun 2012, terbukti menjadi sebuah alat atau instrumen evaluasi dalam proses rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen di Media Pers Indonesia, selama ini masih menggunakan kriteria umum dan belum mempunyai instrumen dengan standar dari setiap indikator. Sebagai salah satu rekomendasi yang akan disampaikan untuk penerapan konsep 7C dalam proses rekrutmen, pada lampiran disajikan daftar pertanyaan bagi pewawancara terhadap kandidat pelamar calon karyawan. Perusahaan ini belum memasukkan kriteria kompatibel, karakter, budaya dan kompensasi dalam kriteria untuk rekrutmen calon karyawan (Louw, 2013).

Pada akhir sesi wawancara mendalam, informan diberikan kesempatan untuk memberikan usulan tentang strategi dan rekrutmen bagi calon karyawan. Informan dari pihak manajemen mengusulkan untuk membuat perencanaan jangka panjang dan memperhatikan regenerasi di perusahaan karena jenjang senior dan junior yang terlalu jauh. Selain itu penguatan HRD juga diperlukan dengan adanya keterwakilan setiap divisi. Sementara usulan dari informan pihak karyawan adalah perlunya pertimbangan terhadap penguasaan karyawan pada jabatan yang ditawarkan agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Pada proses rekrutmen posisi wartawan diharapkan mempertimbangkan bidang keilmuan atau pengalaman yang dimiliki di bidang media (Setiani, 2015). Usulan dari informan pihak manajemen tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan hak dan penghargaan bagi karyawan khususnya yang mempunyai masa kerja cukup lama. Diperlukan pula penilaian dengan catatan dan dokumentasi terhadap setiap karyawan. Dari informan pihak karyawan mengusulkan perlunya perbaikan disiplin karyawan dan membangun sinergi antar divisi dan penilaian kinerja yang jelas yang dilakukan oleh masing-masing supervisor atau koordinator kerjanya (Li, 2015).

Dampak positif dari strategi rekrutmen yang diterapkan secara efektif dan efisien mencakup peningkatan moral, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Strategi rekrutmen dilaksanakan dengan benar dan sistematis, maka perusahaan akan mendapatkan kandidat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kandidat yang dipilih memiliki motivasi tinggi untuk dapat berkontribusi dalam bisnis perusahaan. Proses kerja dapat dilakukan dengan benar dan mengukur kinerja sesuai dengan indikator yang telah ditentukan melalui perencanaan tenaga kerja. Kepuasan kerja akan dapat dibangun sebagai bagian dari budaya organisasi dan meningkatkan kinerja secara komprehensif. Oleh karena itu, keberhasilan strategi rekrutmen akan berdampak positif pada kinerja perusahaan dengan memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa rekrutmen memiliki dampak positif pada kinerja bisnis. Rekrutmen harus mampu beradaptasi dengan perkembangan tren bisnis. Beberapa hasil peneli-

tian menjelaskan dengan berkembangnya teknologi informasi, maka proses rekrutmen dapat dilakukan dengan metode *online* agar dapat memperluas akses ke informasi. Perekrutan harus memperhatikan kesetaraan pekerjaan untuk memberi semua orang kesempatan dan menghindari diskriminasi. Strategi perekrutan harus dirumuskan dan ditentukan. Ini semua dilakukan untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan dan mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu mobilitas keluar masuk karyawan cukup tinggi khususnya karyawan dengan posisi wartawan. Informasi rekrutmen dilakukan terbuka dan sesuai SOP (*standard Operating Procedure*) yang ditetapkan dengan kriteria berdasarkan latar belakang pendidikan, kemampuan dan komitmen. Perusahaan belum menerapkan kriteria 7C dalam perekrutan calon karyawan baru. Kriteria yang digunakan baru kompetensi, kemampuan, dan komitmen. Namun belum ada konsep, instrumen, dan indikator atau standar yang jelas.

Referensi

- Adeola, M. M., & Adebisi, S. O. (2016). Employee motivation, recruitment practices and banks performance in Nigeria. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 2(4), 70–94. doi: 10.1515/ijek-2016-0015
- Bellionardi, A. R. K., & Pujiarti, E. S. (2013). Model analisis perekrutan dan seleksi karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 42–55.
- Chungyalpa, W., & Karishma, T. (2016). Best practices and emerging trends in recruitment and selection. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 5(2), 1–5. doi: 10.4172/2169-026X.1000173
- DeVaro, J. (2016). Internal hiring or external recruitment? *IZA World of Labor*, 237, 1–10. doi: 10.15185/izawol.237
- Dessler, G. (2013), *Human resource management*. Thirteenth Edition. New Jersey, USA: Pearson Education-Prentice Hall Publishing.
- Ekwoaba, J. O., Ikeije, U. U., & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–33.
- Hill, C. W., & Jones, G. R. (2011). *Essential of strategic management*. USA: South Western-Cengage Learning.
- Khalid, S., & Tariq, S. (2015). Impact of employer brand on selection and recruitment process. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(2), 351–372.
- Li, T. (2015). Nestle employee recruitment research. *International Journal of Business and Social Science*, 6(4-1), 97–113.
- Louw, G. J. (2013), Exploring recruitment and selection trends in the Eastern Cape. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–10. doi: 10.4102/sajhrm.v11i1.319
- Mangaleswaran, T., & Kirushanthan, K. (2015). Job description and job specification: A study of selected organizations in Sri Lanka. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 41(1), 30–36.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Shafique, O. (2012). Recruitment in the 21st century. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 887–901.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Setiani, B. (2015). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan research & development*. Bandung: Alfabeta.
- Stoilkovska, A., Ilieva, J., & Gjakovski, S. (2015), Equal employment opportunities in the recruitment and selection process of human resources. *UTMS Journal of Economics*, 6(2), 281–292.