

Analisis Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mie Muslim Sumenep

Moh. Sa'ie¹⁾, Umar Farok²⁾, Mafluhah³⁾, Abd Wafi⁴⁾, Mohammad Hamim Sultoni⁵⁾

^{1),2),3),4),5)}Insitut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan, Indonesia

Corresponding author: 23380032017@student.iainmadura.ac.id

Abstract:

Recruitment is the process of selecting the right individuals for certain positions within the company so that these individuals can do a good job and remain in the company for a long time. This research was conducted at Mie Muslim Sumenep, located in Jalan Letnan Merta, Sumenep City District. This study aims to analyze recruitment and improve the performance of Sumenep Muslim Noodle employees. This type of research uses descriptive qualitative. Data collection methods in this study consist of observation, interviews and documentation. The results showed that Mie Muslim Sumenep uses external sources with the referral method or employee recommendations and advertising in the implementation of recruitment because the performance of employees obtained from the referral method is better than the advertising method. Through the referral program, the owner of Mie Muslim Sumenep can better recognize employee actions and appreciate the efforts that have been made. That way a good quality relationship will be created between employees and companies that can improve employee performance.

Keywords: Recruitment, Employee Performance, Mie Muslim

Abstrak:

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk memilih individu yang tepat bagi posisi tertentu di dalam perusahaan, sehingga individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Penelitian ini dilakukan di Mie Muslim Sumenep yang berlokasi di Jalan Letnan Merta, Kecamatan Kota Sumenep. Eksplorasi difokuskan pada pemeriksaan bagaimana strategi rekrutmen dapat meningkatkan produktivitas karyawan di Mie Muslim Sumenep. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mie Muslim Sumenep menggunakan sumber eksternal dengan metode referal atau rekomendasi karyawan dan iklan dalam pelaksanaan rekrutmen karena kinerja karyawan yang diperoleh dari metode referal lebih baik dibandingkan metode iklan. Melalui pemanfaatan program rujukan, pemilik Mie Muslim Sumenep dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengidentifikasi tindakan yang dilakukan oleh karyawan dan mengakui upaya yang dilakukan. Akibatnya, ini akan membangun hubungan berkualitas tinggi antara karyawan dan organisasi, yang mengarah pada peningkatan potensial dalam kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Mie Muslim

PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya perusahaan pada dasarnya. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas kegiatan sehari-hari. Karyawan adalah bagian penting dari perusahaan karena mereka adalah sumber daya yang memungkinkan perusahaan beroperasi. Setiap pekerja memiliki kepribadian yang unik. Dengan karyawan yang ekosistemnya, kehidupan perusahaan akan lebih baik. Loyalitas dan semangat kerja mereka ditunjukkan oleh bagaimana mereka menikmati pekerjaan mereka.¹

Karena Karyawan merupakan bagian dari penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, perusahaan akan mencari karyawan yang berkualitas dan berpengalaman di bidangnya. Oleh karena itu itu, perusahaan sangat berhati-hati dalam menyeleksi karyawannya. Rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal dalam menyeleksi karyawan potensial bagi perusahaan. Rekrutmen sebenarnya adalah mengumpulkan dan mencari tenaga kerja yang menganggur dengan cara memberitahukan kepada masyarakat bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk penempatan yang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan.²

Keputusan rekrutmen yang salah dapat menyebabkan perekrutan karyawan berkinerja rendah. Sedangkan keputusan rekrutmen yang tepat akan membantu organisasi menghilangkan biaya yang tidak perlu untuk proses rekrutmen selanjutnya.³ Selama proses rekrutmen, perusahaan harus mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Memilih karyawan yang memiliki kemampuan dan standar kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah mudah. Sistem seleksi dan rekrutmen harus disesuaikan untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas tinggi.

Beberapa temuan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), seperti yang dikemukakan oleh Veritia dan Daning penelitian sebelumnya, dimana hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta adanya hubungan positif dan signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan.⁴ Demikian pula, sebuah penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Baruno dan Permatasari. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik proses pemanasan maupun seleksi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵ Penelitian sebelumnya juga menginvestigasi situasi yang berlainan dan riset, penelitian ini dilaksanakan Atikawati dan Udjang, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan, serta tidak ada hubungan yang signifikan antara proses seleksi dan kinerja

¹ E Sulaeman et al., "Analisis Proses Rekrutmen Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri," *Jurnal Pendidikan ...* 7, no. 2 (2023): 7650–54,

² Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, and Atiqatul Maula, "METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk," *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 90–107,

³ Pawel Ziemba, "Comparison of Multi-Criteria Decision Aiding Methods in the Problem of Employee Recruitment," *Procedia Computer Science* 225 (2023): 2704–13,

⁴ Veritia Veritia and Daning Daning, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara," *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 3, no. 1 (2020): 66—82.

⁵ Ena Etikawati and Raswan Udjang, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016): 9—23.

karyawan.⁶ Penelitian lainnya yang juga telah dilaksanakan Putri, dkk. menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara persial anatar rekrutmen terhadap kinerja karyawan.⁷

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki kemampuan yang cukup besar atau dampak yang signifikan terhadap kinerja para pekerja. Namun, beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa rekrutmen tidak Mempengaruhi secara signifikan Pada kinerja karyawan. Berbagai hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi menciptakan celah penelitian, sehingga diperlukan penjelasan lebih lanjut tentang bagaimana rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan perbedaan hasil-hasil penelitian tersebut.

Mie Muslim adalah sebuah perusahaan kuliner yang beroperasi di daerah Sumenep. Mie Muslim melakukan proses perekrutan ketika ada karyawan yang *resign* atau meninggalkan pekerjaan. Perusahaan juga melakukan rekrutmen ketika ada kebutuhan untuk menempatkan karyawan baru di posisi yang diperlukan oleh perusahaan. Saat ini, di Mie Muslim Sumenep, beberapa jumlah lamaran yang diterima cenderung banyak. Namun, yang dibutuhkan jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 9 (sembilan) karyawan di setiap cabang dengan penempatan posisi yang berbeda, 1 orang sebagai kasir, 1 orang barista, 1 orang koki dimsum, 2 orang waiters, 2 orang koki mie, dan 2 orang lain berada pada posisi pelayanan. Dalam proses produksi, Mie Muslim Sumenep telah mencapai omset yang berkisaran lebih dari Rp 7.000.000,- setiap harinya, termasuk potongan bagian dari beban pembelajaran serta kebutuhan karyawan.

Karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana dalam perusahaan, karyawan diharapkan mempunyai kemampuan dalam bekerja. Bagaimanapun, tempat kerja yang bagus dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan pekerjaannya. Setiap orang harus bekerja keras untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Kenyataan di lapangan, hanya beberapa karywan yang Mie Muslim Sumenep memiliki kinerja yang baik, beberapa memiliki kinerja rendah. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh kurangnya disiplin dan semangat karyawan. Hal ini dapat mencakup masuk kerja terlambat, dan melakuakan tugasnya denga berhati-hati. Baik kinerja tinggi maupun rendah karyawan mempengaruhi suatu perusahaan, sehingga penting untuk memperhatikan pengelolaan karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja tersebut.

Pihak Mie Muslim, merupakan salah satu sumber daya manusia pada dasarnya adalah yang akan mengembangkan perusahaan, sebagaimana karyawan harus sangat fokus pada proses HR Kompensasi yang tidak tepat menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan. Mie Muslim Sumenep menghadapi masalah dalam rekrutmen karena pelamar seringkali tidak memenuhi persyaratan perusahaan dan kesulitan mencari karyawan yang memiliki pengalaman di bidang mereka.

Selain itu, karyawan baru sering mengalami masalah ketika mereka sampai pada tahap kerja, tetapi mereka tidak dapat beradaptasi dengan baik sesama karyawan yang lain, sehingga mereka gagal bekerja setelah rentan beberapa waktu. Alhasil masalah bagi Mie Muslim Sumenep karena mengganggu produktivitas perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin membahas analisis rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan Mie Muslim Sumenep.

⁶ Agustiawan Djoko Baruno and Leny Novita Permatasari, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Pada Pt. Telkom Akses Surabaya Utara," *Journal of Business and Banking*, 2020, 1—10.

⁷ Ayu Putri, Sri Nuringwahyu, and Ratna Niken, "PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Di Kantor Kejaksaan Negeri Batu)," *Jiagabi* 10, no. 1 (2021): 1—12.

METODE PENELITIAN

Penelitian analisis rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan Mie Muslim Sumenep menggunakan metode deskriptif dengan Metode kualitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian.⁸ Metode deskripsi kualitatif ini bertujuan untuk mengumpulkan berbagai sumber pendukung terkait suatu topik yang telah ditentukan dan mendeskripsikan objek kajian melalui rangkaian kata yang dibahas secara mudah dipahami serta sesuai dengan tujuan utama peneliti.⁹

Penelitian ini dilakukan di Mie Muslim Sumenep yang berlokasi di Jl. Alasan peneliti memilih Mie Muslim Sumenep sebagai tempat penelitian karena peneliti ingin mengetahui secara mendalam terkait proses rekrutmen karyawan di Mie Muslim Sumenep hingga Mie Muslim Sumenep tetap eksis sampai saat ini. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang digunakan oleh peneliti merupakan hasil wawancara dengan owner dan karyawan Mie Muslim Sumenep. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan dokumen-dokumen penting lainnya.

Ada tiga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dimaksud dalam konteks penelitian ini mencakup interaksi langsung dengan objek penelitian. Sedangkan observasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan, pendekatan, dan pencatatan fenomena-fenomena yang diselidiki dengan cara yang sistematis.¹⁰ Jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara yang agak terstruktur, di mana peneliti membuat beberapa pertanyaan awal untuk ditanyakan kepada narasumber dan kemudian berimprovisasi untuk membuat pertanyaan tambahan berdasarkan apa yang mereka katakan. Peneliti juga melakukan observasi, yaitu kunjungan, untuk mengetahui apakah hasil wawancara sesuai dengan proses yang sebenarnya terjadi di lapangan. Sumber data penelitian ini berasal dari dokumen yang diberikan oleh pemilik Mie Muslim kepada peneliti, yang mencakup profil, data karyawan, dan SOP. Selain itu, ada sumber yang mendukung penelitian ini, seperti buku dan jurnal.

Ada 3 jenis tahapan yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.¹¹ Pada uji keabsahan data, Peneliti menggunakan metode triangulasi sumber, yang berarti meninjau kembali data dari berbagai sumber pada waktu yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mie Muslim merupakan salah satu tempat makan yang ada di Kecamatan Ganding, Sumenep. Tempat makan ini didirikan oleh seorang pemuda yang bernama Muhammad Aditiya Rizfan Nabawi pada tahun 2020. Pada awal berdirinya kedai Mie Muslim ini hanya melayani *delivery order* saja. Namun, setelah berjalan selama 1 tahun, owner memutuskan untuk menjadikan teras rumahnya sebagai tempat makan dengan tujuan agar pelanggan bisa makan di tempat. Seiring berjalannya waktu, akhirnya kedai Mie Muslim membuka cabang di Kota Sumenep, tepatnya di Jalan Letnan Merta, Kecamatan Kota Sumenep. Setelah dirasa sukses membuka cabang di kota, Mie Muslim kemudian membangun kedai kedua di Ganding. Hingga saat ini setelah beroperasi kurang lebih hampir 4 tahun, omset yang bisa dihasilkan oleh Mie Muslim telah mencapai dua digit.

⁸ Millenia Titisari and Khairul Ikhwan, "Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya," *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 3 (2021): 11.

⁹ L. J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 6.

¹⁰ Maudy Kesumaningrum et al., "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di PD . Anugrah Mas Perkasa," *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, 416–18.

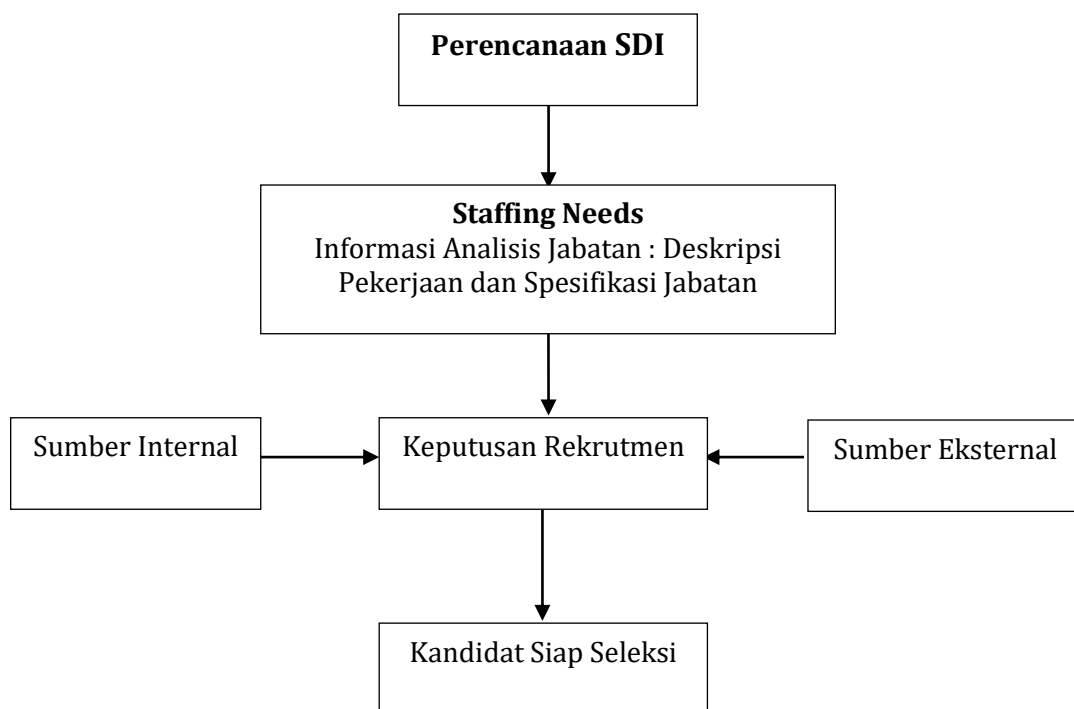
¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 249-253.

Berdasarkan hasil wawancara dengan owner Mie Muslim Sumenep, hingga saat ini sudah ada 18 karyawan dari 2 cabang Mie Muslim. Bagi owner, Karyawan adalah sumber daya yang berharga bagi usahanya untuk mencapai visi dan misi. Untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan yang memenuhi kriteria, pemanasan yang tepat harus dilakukan.

Rekrutmen prihal utama yang harus diperhatikan untuk mencari, mengadakan, menemukan calon karyawan, dan menarik kandidat untuk bekerja di perusahaan.¹² Rekrutmen adalah proses menarik jumlah yang cukup dari orang-orang yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan.¹³ Jadi, karena tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat untuk posisi tertentu sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan tetap di perusahaan untuk waktu yang lama.

Pengambilan karyawan adalah proses yang sangat krusial dan tidak boleh diabaikan. Diperlukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat kesenjangan antara ekspektasi perusahaan dan tingkat kualitas karyawan yang direkrut. Ini berarti bahwa perusahaan gagal dalam merekrut pekerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas karyawan yang melamar. Jika organisasi tidak mencapai target yang diharapkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja mungkin kurang efektif, yang dapat mengakibatkan kegagalan bagi organisasi tersebut. Dibutuhkan suatu cara rekrutmen yang efisien untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan yang matang adalah kunci dalam proses pengurangan jumlah karyawan.¹⁴

Tabel 1
Proses Rekrutmen Di Mie Muslim Sumenep



¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 27.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 45.

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 93.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Aditiya Rizfan Nabawi selaku owner Mie Muslim Sumenep mengatakan bahwa Rekrutmen adalah proses mengumpulkan dan mencari karyawan yang diharapkan dapat mengisi posisi suatu perusahaan dengan tujuan dan tujuan tertentu.

1. Mencari karyawan berpengalaman yang memenuhi syarat dan kemampuan yang diinginkan oleh Mie Muslim Sumenep.
2. Mengisi posisi dengan cara yang diharapkan dan sesuai dengan persyaratan operasional untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan dari Mie Muslim Sumenep.

Proses rekrutmen umumnya dilakukan berbagai perusahaan di Indonesia adalah sebagai berikut.¹⁵

1. Menentukan kebutuhan pekerjaan
2. Menyusun strategi berdasarkan posisi
3. Memberikan informasi terkait pekerjaan
4. Memeriksa surat lamaran pekerjaan
5. Memeriksa percakapan telepon dan surat lamaran kerja.
6. Memastikan ulang berdasarkan latar calon karyawan
7. Mengambil karyawan yang terpilih

Secara umum Penguatan budaya organisasi, selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menentukan berhasil tidaknya perusahaan. Pada saat yang sama, efisiensi sangatlah penting, karena tanpanya, suatu organisasi hanyalah kumpulan kegiatan tanpa tujuan atau kendali tertentu. Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan pemahaman penting yang dimiliki bersama di antara anggota yang mempengaruhi pola kerja dan model manajemen organisasi.¹⁶

Kinerja adalah keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai, juga dikenal sebagai kinerja kerja, adalah hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Karena keduanya terkait, peningkatan kinerja individu mungkin juga meningkatkan kinerja perusahaan. Kualitas, kuantitas, waktu, kolaborasi, pengurangan biaya, dan pengawasan adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.¹⁷

Kinerja sangat penting karena tanpanya, perusahaan hanyalah sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol.¹⁸ Efisiensi sumber daya manusia merupakan komponen pertama dan terpenting dalam setiap tahapan pembangunan. Mereka adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas yang dapat memotivasi dan mendorong perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang melimpah pada suatu perusahaan, apabila tidak dibarengi dengan kemampuan kerja yang mumpuni, hanya akan menjadi beban dan hambatan bagi perkembangan perusahaan tersebut. Oleh karena itu peran kegiatan sumber daya manusia yang harus dimiliki suatu perusahaan sangatlah penting. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi yang selaras dengan tujuannya.¹⁹

¹⁵ Suwatno dan Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016)

¹⁶ Rudy Haryanto, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami," *Pendidikan Multikultural*, 2021, 90.

¹⁷ Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).

¹⁸ Rudy Haryanto, "Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami," *Islamuna* 4, no. 1 (2017).

¹⁹ Mai Satriyani and Hanung Eka Atmaja, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen," *Jurnal EK&BI* 4 (2021): 2620-7443.

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sistem rekrutmen yang diterapkan di Mie Muslim Sumenep didasarkan pada kebutuhan. Artinya sistem rekrutmen telah diterapkan setelah dilakukan analisa kebutuhan pegawai baru Mie Muslim Sumenep. Hal ini untuk memastikan tidak terjadi kesalahan pada saat proses rekrutmen dan penempatan. Karena rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan efisien, sehingga dapat menunjang aktivitas Mie Muslim Sumenep dalam mencapai cita-citanya termasuk tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini merupakan komponen rekrutmen berupa job description yang menjadi pedoman Mie Muslim Sumenep dalam mencari karyawan.

1. *Operational* merupakan divisi pelayanan outlet yang bertanggung jawab untuk menyambut pelanggan, mengontrol suasana toko, dan memberikan pelayanan terbaik. Teknik mencakup *cashier* dan *waiter*.
2. *Kitchen* merupakan bagian dapur yang menangani pengolahan bahan baku dan setengah jadi menjadi produk siap jual. Selain itu, dapur bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua bahan yang dibawa tersedia. Restoran memiliki koki mie, koki dimsum, dan barista.

Menurut Marihot, sumber-sumber rekrutmen ada dua, yaitu sebagai berikut.²⁰

1. Sumber internal adalah karyawan lama perusahaan yang dapat dipromosikan, dipromosikan, atau dihentikan untuk mengisi posisi yang kosong melalui proses seleksi. Manajer menunjuk atau mencalonkan kandidat internal. Cara ini tertutup, sehingga pegawai tidak mengetahui pekerjaan apa yang tersedia, sehingga mereka yang memenuhi persyaratan tidak dapat melamar secara resmi. Metode ini dikenal sebagai metode tertutup. Kelemahannya adalah nepotisme, yang dapat muncul dengan cepat.
2. Sumber eksternal adalah tiap tenaga kerja yang sedang ditarik menjadi calon pegawai perusahaan. Adapun metode untuk perekrutan sumber eksternal diantaranya adalah :
 - Inesiatif calon karyawan (walk in and writ in)
 - Rekomendasi Pegawai (Employee referral)
 - Iklan (Advertising)
 - Lembaga Pemerintahan (State employment security agencies)
 - Lembaga Swasta (Private placement agencies)
 - menyediakan Tenaga Ahli (Professional search firms)
 - Lembaga Pendidikan (Educational Institution)

Berdasarkan hasil penelitian, Mie Muslim Sumenep menggunakan sumber rekrutmen eksternal melalui teknik referensi dan promosi.

1. Referral/Rekomendasi Karyawan

Hampir semua perusahaan menerapkan sistem referral ketika mencari calon karyawan. Maka hal ini dapat diterapkan oleh seluruh karyawan perusahaan. banyak orang di sekitar Anda yang mungkin ditawarkan atau ditawarkan pekerjaan di tempat yang sama. Dari rekomendasi tersebut, secara umum kualitas sumber daya manusia dapat diketahui sebelum dilakukan perekrutan. Apabila suatu posisi telah tersedia, pemilik Mie Muslim akan memberitahukan kepada karyawannya bahwa ia sedang mencari calon karyawan baru untuk posisi tersebut dan persyaratan yang diperlukan. Setelah seorang calon karyawan direkomendasikan, pemberi kerja akan meninjau kinerja calon untuk memastikan bahwa mereka benar-benar memenuhi syarat serta ketentuan yang ada pada kedai mie muslim sumenep.²¹

²⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), 107-109.

²¹ William Santosa Halim, "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal," *Agora* 4, no. 1 (2016): 179-85.

Dimana pemilik akan melakukan wawancara sebagai langkah selanjutnya. Pada saat wawancara, pemberi kerja akan menjelaskan deskripsi pekerjaan kepada calon karyawan, meskipun pada kenyataannya mereka kurang lebih sudah mengetahui apa yang akan mereka lakukan di masa depan. Majikan kemudian akan memutuskan siapa yang akan dipekerjakan. Mie Muslim Sumenep lebih banyak merekrut calon karyawan dengan metode referral dibandingkan melalui iklan. karena calon karyawan yang direkrut melalui referral memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan periklanan. Pemilik Mie Muslim tentunya akan menilai kredibilitas pegawai yang merujuk calon pegawainya, karena hal ini akan mempengaruhi perilaku calon pegawai yang dilamar. Selama ini pegawai diminta bekerja sesuai aturan yang berlaku.

Dengan memanfaatkan program referal, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai prestasi karyawan dan memberikan penghargaan yang pantas atas dedikasi yang telah diberikan. Hal ini akan membantu memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Program referal akan meningkatkan kedekatan antara tim dalam perusahaan kedai Mie Muslim. Hubungan kerja dapat menjadi komponen penting yang memengaruhi tingkat produktivitas suatu organisasi. Kandidat terpilih telah membangun hubungan yang kuat dengan pemberi rekomendasi melalui referensi. Sehingga, ini dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak di masa depan. Dengan cara tersebut, kerjasama di antara calon karyawan dapat lebih diperkuat, sehingga kolaborasi dan kebersamaan dapat meningkat.²²

Pekerjaan dengan referensi memiliki kelemahan karena ada unsur kedekatan personal, sehingga karyawan lain yang memiliki hubungan personal juga meminta izin. Adanya kemungkinan bahwa kesalahan satu sama lain akan saling ditutupi karena mereka memiliki hubungan kekerabatan. Selain itu, hal itu juga tidak bisa diabaikan. Kondisi tersebut mewajibkan perusahaan untuk memiliki peraturan yang ketat dan jelas agar hubungan personal antar karyawan tidak mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Rendahnya frekuensi kejadian ini di Mie Muslim Sumenep disebabkan oleh fakta bahwa semua 18 anggota staf telah menunjukkan kinerja yang memuaskan.

Semua staf telah menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan dan melebihi kinerja karyawan sebelumnya. Informasi ini didapatkan melalui wawancara dengan responden serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, metode referal ini sesuai untuk diadopsi oleh Mie Muslim Sumenep. Dapat diamati dari kondisi para pekerja serta dampaknya terhadap produktivitas mereka, seperti yang dijelaskan oleh ahli penelitian..

2. Iklan

Mie Muslim Sumenep akan mulai mengiklankan posisi yang kosong jika tidak ada hasil dari metode referal untuk mengisi banyak kekosongan posisi. Perusahaan Mie Muslim Sumenep berencana untuk mengumumkan peluang kerja melalui platform media sosial seperti Instagram dan aplikasi pesan WhatsApp. Setelah menerima sejumlah lamaran, surat lamaran tersebut akan disaring berdasarkan persyaratan yang diperlukan. Kemudian, pemilik akan membuat jadwal untuk wawancara. Setelah diputuskan siapa yang akan direkrut, pemilik Mie Muslim Sumenep akan menghubungi calon karyawan yang terpilih untuk memulai pekerjaan. Kemudian, calon yang berhasil akan menerima pelatihan kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan pengetahuan kepada karyawan baru mengenai tugas-tugas yang akan mereka lakukan, bagaimana sistem kerjanya berjalan, dan hal-hal lain yang terkait.

²² Delfin Apriyanti, "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan," *Jurnal Senriabdi* 1, no. 170907045 (2021): 511-25.

Setelah mendapat pembekalan tentang tugas-tugas kerja, karyawan baru akan menjalani masa percobaan sambil mendapatkan bimbingan dan pengawasan dari pemilik dan karyawan senior selama satu hingga dua minggu. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan memberi peluang kepada para karyawan baru agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru bagi mereka. Selain dari itu, program ini juga memiliki tujuan untuk melakukan pengawasan dan memberikan petunjuk yang diperlukan kepada pegawai baru agar mereka mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Setelah karyawan baru terasa sudah familiar dengan tugasnya, maka mereka akan diberi kebebasan untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus dan dapat beroperasi seperti karyawan lain di Mie Muslim Sumenep. Jika karyawan baru belum siap, mereka akan diberi kesempatan untuk berbicara tentang kesulitan mereka dan diberikan bantuan oleh karyawan senior agar mereka benar-benar siap bekerja sendiri. Owner Mie Muslim Sumenep hanya melakukan satu tahap wawancara dan meninjau ulang data calon karyawan. Tindakan tersebut dilaksanakan agar dapat mengurangi waktu yang diperlukan dalam mencari tenaga kerja. Menurut pemilik perusahaan, karyawan yang direkrut melalui sistem iklan ini cenderung tidak bertahan lama. Mereka biasanya hanya tinggal beberapa bulan karena kebanyakan dari mereka masih belum mengenal lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan baik.

Sejauh ini, karyawan yang direkomendasikan memiliki lebih banyak pengalaman dibandingkan dengan karyawan yang bekerja melalui metode iklan. Sebagian besar karyawan yang bekerja melalui metode iklan tidak memiliki pengalaman yang cukup dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja yang cukup untuk meyakinkan pihak perusahaan bahwa karyawan tersebut layak untuk dipekerjakan.

Penerimaan karyawan dari berkas yang diterima owner mie muslim seringkali menghasilkan kandidat yang kurang kompeten karena proses penerimaan ini terbuka bagi siapa pun yang ingin mengirimkan surat lamaran. Sehingga tidak jarang calon karyawan yang kurang berkualitas dapat lolos dalam proses rekrutmen ini. Dampaknya adalah banyaknya calon pelamar yang harus diproses, sehingga proses rekrutmen membutuhkan waktu yang lebih lama karena tidak ada tahap penyaringan seperti yang dilakukan dalam metode referal atau terbuka. Karena karyawan yang dipekerjakan melalui sistem iklan tidak pernah bertemu dengan karyawan asli perusahaan, mereka akan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan.. Kesulitan untuk beradaptasi bisa membuat karyawan baru sulit untuk bertahan dalam pekerjaan. Secara nyata, proses perekrutan berdasarkan referal telah terbukti lebih efektif daripada merekrut karyawan melalui metode iklan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Oleh karena itu, hingga saat ini, Mie Muslim Sumenep masih mengandalkan rekomendasi dalam mengatasi kekurangan sumber daya manusia.

PENUTUP

Proses rekrutmen, Mie Muslim Sumenep menggunakan sumber eskternal dengan metode referal atau rekomendasi karyawan dan iklan. Karena pekerja yang diperoleh melalui referensi dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi daripada pekerja yang diperoleh melalui iklan, Mie Muslim Sumenep lebih memilih menggunakan referensi dalam rekrutmen karyawan. Selain itu, kinerja karyawan yang diperoleh melalui referensi juga lebih baik daripada karyawan yang diperoleh melalui iklan. Melalui program referal, Pemilik Mie Muslim Sumenep dapat lebih memahami bagaimana karyawan bertindak dan lebih menghargai pekerjaan mereka, yang akan menghasilkan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan perusahaan, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Namun, karyawan yang dipekerjakan melalui metode iklan tidak loyal , seperti yang menyebabkan pengunduran diri dalam beberapa bulan setelah masalah dengan kinerja mereka. Peneliti dapat menyarankan bahwa Mie Muslim Sumenep tidak harus menerima kandidat karyawan

melalui metode referensi jika hanya karena belas kasihan pada kandidat yang direkomendasikan atau alasan subjektif lainnya. Terlepas dari rekomendasi ini, Mie Muslim Sumenep harus tetap mengikuti standar tentang jumlah karyawan yang dibutuhkan karena ini akan mempengaruhi kinerja mereka di masa depan.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen dan seleksi meningkatkan kinerja karyawan. Studi lanjutan diharapkan untuk menyelidiki hubungan antara proses rekrutmen, seleksi, dan penambahan variabel lainnya dengan kinerja atau kualitas karyawan agar sumber daya manusia perusahaan dapat bekerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, Delfin. "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan." *Jurnal Senriabdi* 1, no. 170907045 (2021): 511-25.
- Halim, William Santosa. "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal." *Agora* 4, no. 1 (2016): 179-85.
- Haryanto, Rudy. "Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami." *Islamuna* 4, no. 1 (2017).
- . "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami." *Pendidikan Multikultural*, 2021, 90.
- Kesumaningrum, Maudy, Wong Pong Lan, Fahmi Sulaiman, and Fauzi Akbar Maulana Hutabarat. "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di PD . Anugrah Mas Perkasa." *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, 416-18.
- Prasetya, Ade Iqbal, Ardian Dwi Cahyo, and Atiqatul Maula. "METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk." *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 90-107.
- Satriyani, Mai, and Hanung Eka Atmaja. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen." *Jurnal EK&BI* 4 (2021): 2620-7443.
- Sulaeman, E, M D J Fikri, R P S Azzahra, and ... "Analisis Proses Rekrutmen Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri." *Jurnal Pendidikan ...* 7, no. 2 (2023): 7650-54.
- Titisari, Millenia, and Khairul Ikhwan. "Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 3 (2021): 11.
- Ziemba, Pawel. "Comparison of Multi-Criteria Decision Aiding Methods in the Problem of Employee Recruitment." *Procedia Computer Science* 225 (2023): 2704-13.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011)
- Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)
- Moleong L. J., *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2005)
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Suwatno dan Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016)